

**Manitoba Labour Board**

**Annual Report  
2007-2008**







**Minister of Labour and Immigration**

Legislative Building  
Winnipeg, Manitoba, CANADA  
R3C 0V8

The Honourable John Harvard, P.C., O.M.  
Lieutenant-Governor of Manitoba  
Room 235 Legislative Building  
Winnipeg MB R3C 0V8

May it please Your Honour:

I have the privilege of presenting for the information of Your Honour the Annual Report of the Manitoba Labour Board for the fiscal year ending March 31, 2008.

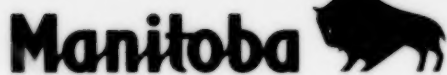
Sincerely,

*Nancy Allan*  
Nancy Allan









**Manitoba Labour Board**

Suite 500, 5th Floor - 175 Hargrave Street, Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8  
T 204 945-2089 F 204 945-1296  
www.manitoba.ca

Honourable Nancy Allan  
Minister of Labour and Immigration  
317 Legislative Building  
Winnipeg MB R3C 0V8

Dear Minister:

It is my pleasure to present to you the Annual Report of the Manitoba Labour Board covering the period from April 1, 2007, to March 31, 2008.

Yours truly,

William D. Hamilton,  
Chairperson



## **A MESSAGE FROM THE CHAIRPERSON OF THE MANITOBA LABOUR BOARD**

I am pleased to submit the 2007-2008 Annual Report outlining the activities of the Manitoba Labour Board for the period April 1, 2007, to March 31, 2008.

During this reporting period, the Board successfully fulfilled its mandate and met its immediate objectives. The Staff of the Board will continue to focus on the activities and strategic priorities which are highlighted in this Report.

During this reporting period, the Board issued a number of important decisions under *The Labour Relations Act*. This is evident from the decisions which are summarized in this Report.

Two significant events occurred during this year and each merits specific mention. First, on May 15 and 16, 2007, a seminar for Board Members and Board Officers was held in Gimli, Manitoba. A wide range of topics was discussed including a review of the significant amendments to *The Employment Standards Code*, which became effective on April 30, 2007, and a review of the new jurisdiction of the Board under *The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act*. Other presentations were specifically geared to the adjudicative responsibilities of Board Members. The seminar was an unqualified success. It provided a meaningful opportunity for all Members to interact in a non-adjudicative setting.

Second, the Board moved to its new premises at 175 Hargrave Street on March 28, 2008. The expanded and improved facilities will enhance the Board's ability to fulfill its mandate in an efficient and professional environment. This move was the end product of a joint effort of many individuals of the Department of Labour and Immigration and the Ministry of Infrastructure and Transportation. This joint commitment started with Ministers Nancy Allan and Ronald Lemieux.

On behalf of the Members and Staff of the Board, I would like to express my sincere gratitude for the time and effort expended by the two departments in bringing this undertaking to such a successful conclusion. I would be remiss if I did not express my profound "thank you" to the Staff of the Board for all of their assistance in making the move a success. At a time of disruption, they continued to ensure that the work of the Board continued.

In August 2007, the Board Registrar and I attended at the Annual Labour Relation Boards Chairpersons' Conference. This year the conference was hosted by the Alberta Labour Relations Board. The conference was most instructive and provided the Registrar and me with an opportunity to exchange ideas with other jurisdictions on a number of topics.

As I have done in previous years, I would like to express my appreciation and gratitude to the Vice-Chairpersons, Members and Staff for their dedication and service to the Board. We all look forward to improving our service to the labour relations community in our new premises.

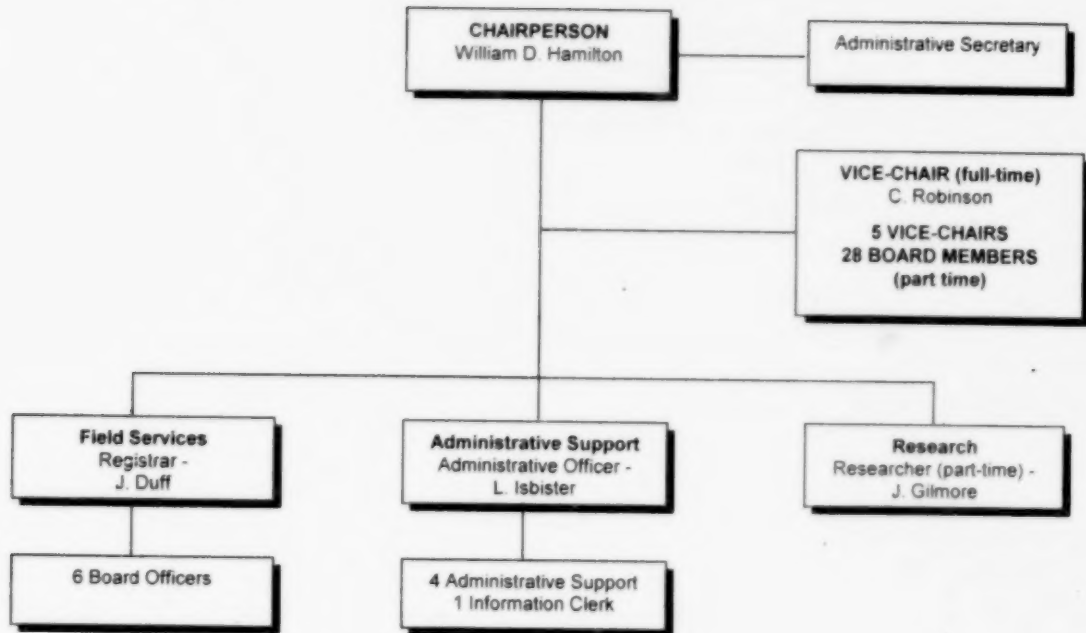
William D. Hamilton,  
Chairperson

# Table of Contents

---

Minister's Letter of Transmittal	
Chairperson's Letter of Transmittal	
Message from the Chairperson	4
Organization Chart	6
<b>Introduction</b>	
Annual Report Structure	7
Vision and Mission	7
<b>Manitoba Labour Board Members</b>	9
<b>Operational Overview</b>	
Adjudication	15
Field Services	15
Administrative Services	15
Research Services	15
Library	16
Publications	16
Web Site & Email Address	16
Information Bulletins	17
Major Accomplishments	18
Ongoing Activities & Strategic Priorities	18
<b>Sustainable Development</b>	18
<b>Financial Information</b>	19
<b>Performance Reporting</b>	
Summary of Performance	19
Performance Measurements	20
Performance Indicators	21
<b><i>The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act</i></b>	22
<b>Summaries of Significant Board Decisions</b>	
Pursuant to <i>The Labour Relations Act</i>	23
Pursuant to <i>The Employment Standards Code</i>	41
Pursuant to <i>The Workplace Safety and Health Act</i>	43
<b>Summaries of Significant Court Decisions</b>	44
<b>Statistical Tables</b>	48

**Manitoba Labour Board**  
**Organization Chart**  
as of March 31, 2008



# The Manitoba Labour Board

## INTRODUCTION

### Report Structure

The Manitoba Labour Board (the Board) annual report is prepared pursuant to Subsection 138(14) of *The Labour Relations Act*:

"The report shall contain an account of the activities and operations of the board, the full text or summary of significant board and judicial decisions related to the board's responsibilities under this and any other Act of the Legislature, and the full text of any guidelines or practice notes which the board issued during the fiscal year."

### Vision and Mission

To further harmonious relations between employers and employees  
by encouraging the practice and procedure of collective bargaining  
between employers and unions  
as the freely designated representatives of employees.

### Objectives

- to resolve labour issues fairly and reasonably, and in a manner that is acceptable to both the labour and management community including the expeditious issuance of appropriate orders;
- to assist parties in resolving disputes without the need to proceed to the formal adjudicative process; and
- to provide information to parties and/or the general public regarding their dealings with the Board or about the Board's activities.

### Role

The Board is an independent and autonomous specialist tribunal responsible for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities assigned to it under *The Labour Relations Act* and any other Act of the Consolidated Statutes of Manitoba.

The majority of the applications are filed under *The Labour Relations Act* (L10) and *The Employment Standards Code* (E110). The Board is also responsible for the administration and/or adjudication of matters arising under certain sections of the following Acts:

*The Construction Industry Wages Act* (C190)  
*The Elections Act* (E30)  
*The Essential Services Act* (E145)  
*The Pay Equity Act* (P13)  
*The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act* (P217)  
*The Public Schools Act* (P250)  
*The Remembrance Day Act* (R80)  
*The Victims' Bill of Rights* (V55)  
*The Workplace Safety and Health Act* (W210)

### ***The Labour Relations Act***

The Board receives and processes applications regarding union certification, decertification, amended certificates, alleged unfair labour practices, expedited arbitration, first contracts, board rulings, duty of fair representation, successor rights, religious objectors, and other applications pursuant to the Act.

### ***The Employment Standards Code***

As the wage board appointed pursuant to the Code, the Board hears complaints referred to it by the Employment Standards Division regarding wages, statutory holiday pay, vacation pay and wages in lieu of notice, including provisions pursuant to ***The Construction Industry Wages Act*** and ***The Remembrance Day Act***. Until the April 30, 2007 amendment to the Code, the Board also handled hours of work exemption requests and applications for exemption from the weekly day of rest.

### ***The Elections Act***

A candidate, election officer, enumerator or an election volunteer for a candidate or a registered political party may file an application relating to requests for leave from employment under Section 24.2 of the Act. An employer may apply to the Chairperson of the Board to request an exemption from the requirement to grant a leave under Section 24.2 of the Act, if the leave would be detrimental to the employer's operations.

### ***The Essential Services Act***

The Board receives and processes applications from unions for a variation of the number of employees who must work during a work stoppage in order to maintain essential services.

### ***The Pay Equity Act***

If parties fail to reach an agreement on an issue of pay equity, within the time frames stipulated in the Act, any party may refer the matter to the Board for adjudication.

### ***The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act***

Proclaimed April 2007, the Act is an addition to the statutes administered by the Board during the reporting period. Pursuant to Section 28 of the Act, an employee or former employee who alleges that a reprisal has been taken against them may file a written complaint with the Board. If the Board determines that a reprisal has been taken against the complainant contrary to Section 27, the Board may order one or more of the following measures to be taken:

- (a) permit the complainant to return to his or her duties;
- (b) reinstate the complainant or pay damages to the complainant, if the board considers that the trust relationship between the parties cannot be restored;
- (c) pay compensation to the complainant in an amount not greater than the remuneration that the board considers would, but for the reprisal, have been paid to the complainant;
- (d) pay an amount to the complainant equal to any expenses and any other financial losses that the complainant has incurred as a direct result of the reprisal;
- (e) cease an activity that constitutes the reprisal;
- (f) rectify a situation resulting from the reprisal;
- (g) do or refrain from doing anything in order to remedy any consequence of the reprisal.

### ***The Public Schools Act***

Certain provisions of *The Labour Relations Act* apply to teachers, principals, bargaining agents for units of teachers and school boards.

### ***The Victims' Bill of Rights***

Victims of crime may file applications with the Board relating to requests for time off work, without pay, to attend the trial of the person accused of committing the offence, for the purpose of testifying, presenting a victim impact statement or observing any sentencing of the accused person.

### ***The Workplace Safety and Health Act***

Any person directly affected by an order or decision of a safety and health officer may appeal the order or decision to the Director of Workplace Safety & Health. The Director may decide the matter or refer the matter to the Board for determination. Any person affected by an order or decision of the Director of Workplace Safety & Health may also appeal to the Board to have the order or decision set aside or varied.

## MANITOBA LABOUR BOARD MEMBERS

In the year under review, the Board consisted of the following members.

### Chairperson

#### **William (Bill) D. Hamilton**

Appointed as full-time Chairperson in 2005, he has been a part-time vice-chairperson since 2002. He holds a Bachelor of Arts degree from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Hamilton, for some years, has carried on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba.

### Vice-Chairpersons

#### **A. Blair Graham, Q.C.**

Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Arts degree and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Mr. Graham practices law as a partner in the law firm of Thompson Dorfman Sweatman LLP with an emphasis on civil litigation and labour and commercial arbitration as a chairperson. He was appointed a Queen's Counsel in December 1992, and inducted into the American College of Trial Lawyers in October 2004. He has been active as a chairperson in labour arbitration matters since 1997.

#### **Diane E. Jones, Q.C.**

Appointed on a part-time basis since 1985, she holds a Bachelor of Arts degree (Honours) from the University of Winnipeg and a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba. Ms. Jones is currently active as a chairperson in arbitration matters.

#### **Arne Peltz**

Appointed on a part-time basis in 2002, he is a chartered arbitrator and carries on an active practice as an interest and grievance arbitrator/mediator in Manitoba. Mr. Peltz has also served as an adjudicator under the *Manitoba Human Rights Code* and the *Canada Labour Code*. He was the director of the Public Interest Law Centre for 21 years and entered private practice in 2003 as counsel to the firm of Gange Goodman & French, with an emphasis on aboriginal law and civil litigation.

#### **Colin Robinson**

Appointed to the Board as full-time vice-chairperson in 2003, he holds a Bachelor of Arts (Honours) degree from the University of Manitoba and a Bachelor of Laws degree from Osgoode Hall Law School. Mr. Robinson was called to the Bar in 1995 and practiced primarily in the fields of labour and administrative law.

#### **Michael D. Werier**

Appointed on a part-time basis in 2006, he is a partner in the Winnipeg law firm of D'Arcy Deacon LLP. Mr. Werier carries on a practice as an arbitrator/mediator in Manitoba and as a civil litigator. He is currently chairperson of the Labour Management Review Committee of the Province of Manitoba.

#### **Gavin M. Wood**

Appointed on a part-time basis in 2006, he holds a Bachelor of Laws degree from the University of Manitoba and a Masters of Law degree from Columbia University in New York City. Mr. Wood is presently practicing as a sole practitioner under the firm name of Gavin Wood Law Office. He is currently active as a chairperson in arbitration matters.



## **Employer Representatives**

### **Jim Baker, C.A.**

Appointed in 2000, he is president and CEO of the Manitoba Hotel Association (MHA). Prior to his employment with the MHA, Mr. Baker was a partner in a chartered accountancy firm for 20 years. He is a past executive member of the Hotel Association of Canada and past chair of the Manitoba Tourism Education Council. He was co-chair of the athletes' villages during the 1999 Pan Am Games and has been active as a community volunteer.

### **Victor W. Becker**

Appointed in 2006, he had been vice president of Empire Iron Works Ltd. for 20 years and had worked in the steel industry for 38 years with Dominion Bridge and Empire Iron. Mr. Becker graduated from the University of Manitoba with a Bachelor of Science degree in Civil Engineering and is a member of the Association of Professional Engineers and Geoscientists of Manitoba. He is presently on the board of directors for the Construction Labour Relations Association of Manitoba and has been past chairman of the Manitoba Erectors Association. Mr. Becker had been on the board of directors of the Canadian Institute of Steel Construction for 28 years and on its executive committee for 20 years.

### **Elizabeth M. (Betty) Black**

Appointed in 1985, she is a Fellow, Certified Human Resource Professional and holds a Certificate from the University of Manitoba in Human Resource Management. Ms. Black has been employed in senior human resource management positions in a variety of organizations since 1972. She is a member of the Human Resources Management Association of Manitoba and has served as president and chair of the Strategic Advisory Council. She has also instructed in the Human Resource Management Certificate Program at the University of Manitoba.

### **Christiane Devlin**

Appointed in 2002, she has held senior management positions in which she integrated human resource management with business needs including communication and printing, agriculture, manufacturing, health care retail and co-operatives businesses. She has recently joined Kleysen Group as the Human Resources Manager. Ms. Devlin's human resource management experience includes both unionized and non-unionized workplaces.

### **Colleen Johnston**

Appointed in 1993, she is the Manager, Human Resources for the Manitoba Liquor Control Commission and the president of Integre Human Resource Consulting. Mrs. Johnston is a graduate of the University of Manitoba with a Bachelor of Education and is a Fellow of the Certified Human Resource Professionals. She is a past president of the Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM), a founding director of the Canadian Council of Human Resource Associations and a former member of the Regulatory Review Committee of the *Canada Labour Code* in Ottawa. She has represented Canadian employers at the United Nations in Geneva and is currently an active member of the Designation Review Committee of the HRMAM as well as a member of the National Professional Practice Examination Committee.

### **Paul J. LaBossiere**

Appointed in 1999, he is currently president of P.M.L. Maintenance Ltd. Mr. LaBossiere is past co-chair of the Employers Task Force on Workers Compensation, a member of the Winnipeg Chamber of Commerce, parliamentarian and past president of the Building Owners and Managers Association, a member of the Manitoba Employers Council and is a frequent international speaker on issues pertaining to the maintenance and service industries. He is the Board President of the Prairie Theatre Exchange. His past affiliations include vice-chair and treasurer of the Winnipeg Chamber of Commerce and on the Advisory Committee for the Continuing Education Department at the University of Manitoba.

**Chris Lorenc, B.A., LL.B.**

Appointed in 2003, he is currently president of the Manitoba Heavy Construction Association, president of the Infrastructure Council of Manitoba, president of the Western Canada Roadbuilders and Heavy Construction Association and founding member and chair of the Western Canada Transportation System Strategy Group. He has an extensive background in public policy and writing related to trade and transportation, infrastructure, workplace safety and health. A lawyer by background, Mr. Lorenc graduated from the University of Manitoba with Bachelor of Arts and LL.B (law) degrees. He is a former Winnipeg city councilor having served for 9 years between 1983 and 1992. During his tenure on Council, he chaired a number of standing committees and held a variety of senior positions. He has also served and continues to serve on a number of boards of business, cultural, community and hospital organizations.

**Yvette Milner**

Appointed in 1996, she is president of On-Site Safety & Health Management Solutions, a consulting company specializing in assisting companies to manage the risk associated with injury and illness in the workplace. Ms. Milner has expertise and experience in human resources, safety and disability management with past work experience in the public and private sectors. Prior to her current consulting business, she led the Safety and Disability Management practice in the Winnipeg office of Deloitte & Touche. Active in the Winnipeg business community, Ms. Milner is involved in the Manitoba Employers Council and Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. She is a board member of the Manitoba Chambers of Commerce.

**Clifford O. Olson**

Appointed in 2005, he had been executive vice president of Special Projects, Western Canada for Comstock Canada Ltd., for 25 years and had worked for Comstock since 1955 in many other capacities. Mr. Olson is past president of the Winnipeg Construction Association and past chairman of the Construction Labour Relations Association of Manitoba. Since his retirement, he has been consulting on a part-time basis. Mr. Olson's term expired December 2007.

**David Rich**

Appointed in 2005, he has been employed at Richlu Manufacturing for 39 years, most recently as the president and CEO. Mr. Rich held the position of president of the Garment Manufacturers Association of Western Canada and has been the chairman of the negotiating committee for 15 years. Mr. Rich's term expired December 2007.

**Maurice D. Steele**

Appointed in 1999, he was president of M.D. Steele Construction Ltd. until his retirement in May 1999. Mr. Steele is president of Logan Farms Ltd. and Stradbrook Investments Ltd. both founding partners of the Land Owners Group. He is also vice-president of the AVL Limited Partnership representing lands north and west of Winnipeg James Armstrong Richardson International Airport. He has been involved for a number of years in the construction industry in a managerial capacity.

**Denis E. Sutton**

Appointed in 1983, he has had extensive training in business administration and human resource management and has extensive experience in labour relations in both the private and public sectors. Mr. Sutton has served as chairperson of the Industrial Relations Committee, Manitoba Branch of the Canadian Manufacturers Association, chairperson of the Western Grain Elevator Association Human Resource Committee, chairperson of the Conference Board of Canada, Council of Human Resource Executives (West) and is an active member of many labour relations committees and associations. Mr. Sutton is presently employed as Executive Vice President of Human Resources at IMRIS Inc.

**Jim Witiuk**

Appointed in 2004, he is currently director of Labour Relations for Canada Safeway Limited with responsibility for labour relations matters in Manitoba, Saskatchewan and Ontario. Mr. Witiuk sits on a number of trustee health and welfare and pension plans as a management trustee and is a member of the International Foundation of Employee Benefit Plans. He is a past member of the Employment and Immigration Board of Referees. He currently serves on the provincial government's Labour Management Review Committee, serves on that group's Arbitration Advisory Sub-Committee and is an active member of the Manitoba Employers Council. He is a graduate of Carleton University in Ottawa.

**Mel V. Wyshynski**

Appointed in 2004, he retired from Inco Limited, Manitoba Division in late 2001 after a 40 year career in the mining industry. At the time of his retirement, Mr. Wyshynski was president of the division and had held that position since 1997. He is also past president of the Mining Association of Manitoba Inc. He is actively involved in the Dauphin community where he sits on a number of volunteer boards and is associated with many community initiatives. In addition to this, he is involved with a number of organizations. In 2006, he was appointed a director of Smook Brothers (Thompson) Ltd.

**New Member:****Robert N. Glass**

Appointed in 2008, he is a Labour Relations/Personnel Consultant-Negotiator with professional qualifications and extensive experience in labour/management relations including negotiation of contracts, collective agreement interpretation and an in-depth knowledge of organized labour, employment policy, hazard control and loss management. He has experience in the communications industry, government, health care and the construction industry. His educational background is from the University of Manitoba, University of Montreal, Safety Leadership Programs and Human Resource Professional Certification.

**New Member:****Darcy Strutinsky**

Appointed in 2008, he is currently the Director of the Winnipeg Regional Health Authority Labour Relations Secretariat, representing health care employers throughout the province in collective bargaining and other labour relations matters. Previously he was engaged in providing human resource/labour relations services at the Health Sciences Centre, Seven Oaks General Hospital and University of Manitoba. Mr. Strutinsky is a member of the Manitoba Labour Management Review Committee, Arbitration Advisory Sub-Committee and was a founding trustee of the Healthcare Employees Pension Plan. He is currently a member of that Plan's Investment Committee.

**Employee Representatives****L. Lea Baturin**

Appointed in 2007, she has been employed as a national representative with the Communications, Energy & Paperworkers Union of Canada (CEP) since 1995. As a national representative, she deals primarily with grievance arbitration matters, collective bargaining and steward education in the industrial sectors of telecommunications, broadcasting and manufacturing. Ms. Baturin's educational background includes a BA and Law degree from the University of Manitoba. She received her call to the Manitoba Bar in 1981 and worked as a lawyer at Legal Aid Manitoba and at Myers Weinberg and Associates before joining CEP as staff.

**Robert P. Bayer**

Appointed in 2004, he had been a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) since 1982. Previously, Mr. Bayer was the executive director of the Institutional Employees' Union (1975-1982), and manager of Human Resources for the Canadian Broadcasting Corporation - Winnipeg (1965-1975). He retired from the MGEU in December 2007.

**Beatrice Bruske**

Appointed in 2007, she has been employed since 1993 as a union representative for the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832 (UFCW Local 832). Ms. Bruske has worked as a servicing representative dealing with grievances, negotiations and arbitrations. She has been a full-time negotiator since 2004 and in this capacity she prepares and presents briefs on behalf of the members she represents. She represents the UFCW Local 832 on the Manitoba Federation of Labour Executive Council. She has been active on her union's Plant Closure and Lay-off Committees. Ms. Bruske is a member of the UFCW Local 832 Women's Committee. As well, she is a former member of the UFCW's National Women's Committee. She is a graduate of the University of Manitoba where she attained an Arts Degree in Labour Studies.

**Clive Derham**

Appointed in 1990, he was formerly employed with the City of Winnipeg. Until his retirement, Mr. Derham was employed as a staff representative with the Canadian Union of Public Employees, with primary emphasis being in the health care sector. Mr. Derham's term expired December 2007.

**Irene Giesbrecht**

Appointed in 2002, she was employed since 1978 by the Manitoba Nurses' Union (MNU) as Chief Negotiator until her retirement in 2008. Previous to joining the MNU, Ms. Giesbrecht was employed in the health care sector as a registered nurse. She is on the Blue Cross Board of Directors.

**Jan Malanowich**

Appointed in 1991, she worked as a staff representative for the Manitoba Government and General Employees' Union from 1981 until her retirement in December 2007. Ms. Malanowich was actively involved in collective bargaining, grievance handling and a multitude of associated activities related to the needs of the membership.

**Douglas R. McFarland**

First sat as a Board member from 1988 to 1996, he was reappointed in 2000. Mr. McFarland has been actively involved in labour relations and is currently employed as a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union.

**John R. Moore**

Appointed in 1994, he was employed as the Business Agent, Training Coordinator and Business Manager for the United Association of Journeymen & Apprentices of the Plumbing & Pipefitting Industry of the United States & Canada, Local 254, from 1982-2007 and has been an active member for 41 years. Mr. Moore is also a current representative of The Trades Qualification Board of Manitoba.

**Maureen Morrison**

Appointed in 1983, she has a Bachelor of Arts degree from McGill University and has also completed several courses in labour relations studies. In 1980, Ms. Morrison was hired as a staff representative with the Canadian Union of Public Employees (CUPE) and, since 1987, has been employed as an equality representative with CUPE. Her work is primarily in the areas of pay equity, employment equity, respectful workplace training and other human rights issues.

**James Murphy**

Appointed in 1999, he is the business manager of the International Union of Operating Engineers (IUOE), Local 987, being elected to this position in 1995. Mr. Murphy held the positions of business representative of IUOE from 1987 through to 1995 and training co-ordinator from 1985 to 1987. He sits on the executive board of the Canadian Conference of Operating Engineers, is currently president of the Manitoba Building and Construction Trades Council and president of the Allied Hydro Council of Manitoba. Mr. Murphy was appointed in 2008 to the Board of Directors of the International Foundation of Employee Benefit Plans. Prior to 1985, he was a certified crane operator and has been an active member of the IUOE since the late 1960s.

**Dale Paterson**

Appointed in 1999, he is retired from the Canadian Auto Workers Union where he was the area director. Mr. Paterson serves on the Premier's Economic Advisory Council and is the chair of the board of the Community Unemployed Help Centre. He is also a board member of the Manitoba Public Insurance Corporation.

**Grant Rodgers**

Appointed in 1999, he was employed for 33 years as a staff representative with the Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) and specialized for a number of years in grievance arbitration matters as well as collective bargaining. Mr. Rodgers holds a B. Comm. (Honours) from the University of Manitoba and is a graduate of the Harvard University Trade Union Program. Community involvement has included membership on the Red River College Advisory Board. Mr. Rodgers retired from the MGEU in January 2008 and has since done some part time labour relations consulting.

**Lorraine Sigurdson**

Appointed in 1990, prior to her retirement she was employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) for 20 years. Ms. Sigurdson's last position was education representative where her duties included organizing and delivering leadership training for CUPE members in areas such as collective bargaining, grievance handling, health and safety, equality issues and communications. Previously she worked for many years with health care workers, first as an activist and as a negotiator of provincial collective agreements, assisting Locals with grievance handling and Local administration. She was executive vice-president of the Manitoba Federation of Labour and was a board member of the Winnipeg Regional Health Authority for 6 years. She is a graduate of the Labour College of Canada.

**Sonia Taylor**

Appointed in 2005, she has been employed since 1991 as a union representative with the United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832. Ms. Taylor is actively involved in grievance handling, negotiations and arbitrations.

**New Member:****Sandra Oakley**

Appointed in 2008, she has been employed by the Canadian Union of Public Employees (CUPE) since 1981. Ms. Oakley has worked as a National Servicing Representative, dealing with negotiations, grievance arbitrations and other labour relations issues, and as an Assistant Managing Director in the Organizing and Servicing Department of CUPE at its National Office in Ottawa. Since October 2002, she has been the Regional Director for CUPE in Manitoba. Ms. Oakley is a graduate of the University of Manitoba and the Labour College of Canada. She serves on the Board of Directors of the Rehabilitation Centre for Children and on the United Way Cabinet as Co-Chair of the Health and Community Services Division.



## **OPERATIONAL OVERVIEW**

### **Adjudication**

During 2007/2008, the Board was comprised of a full-time Chairperson, 1 full-time Vice-Chairperson, 5 part-time Vice-Chairpersons and 28 Board Members with an equal number of employer and employee representatives. Part-time Vice-Chairpersons and Board Members are appointed by Order-In-Council and are paid in accordance with the number of meetings/hearings held throughout the year. The Board does not retain legal counsel on staff; legal services are provided through Civil Legal Services of the Department of Justice.

### **Field Services**

Field Services is comprised of the Registrar and 6 Board Officers. Reporting to the Chairperson, the Registrar oversees the day-to-day field activities of the Board. Applications filed with the Board are processed through the Registrar's office who determines the hearing dates where required and ensures that each application is processed efficiently and in accordance with Board practice.

Reporting to the Registrar are 4 "labour relations" Board Officers responsible for processing various cases and conducting investigations pertaining to the applications filed with the Board. They can be appointed to act as Board Representatives in an endeavour to effect a settlement between parties where there has been, and not limited to, an allegation of an unfair labour practice. The resolution of complaints through this dispute resolution process reduces the need for costly hearings. The Board Officers act as Returning Officers in Board-conducted votes, attend hearings and assist the Registrar in the processing of applications. The Board Officers communicate with all parties and with the public regarding the Board's policies, procedures and jurisprudence. They play a conciliatory role when assisting parties to conclude a first collective agreement and subsequent agreements and they are mediators during the dispute resolution process. Also reporting to the Registrar are 2 "employment standards" Board Officers responsible for processing all referrals from the Director of the Employment Standards Division, requests for hours of work and weekly day of rest exemption requests. They process expedited arbitration referrals, attend hearings and also may be involved in mediation efforts in an attempt to resolve the issues.

### **Administrative Services**

The staff of the Administrative Services and Field Services work closely to ensure the expeditious processing of applications. Administrative Services is comprised of the Administrative Officer and 5 administrative support staff. Reporting to the Chairperson, the Administrative Officer is responsible for the day-to-day administrative support of the Board, fiscal control and accountability of operational expenditures and the development and monitoring of office systems and procedures to ensure departmental and government policies are implemented.

Reporting to the Administrative Officer are 4 administrative secretaries responsible for the processing of documentation. Also reporting to the Administrative Officer is the Information Clerk who is responsible for the case management system and files and responds to information requests from legal counsel, educators and the labour community for name searches, collective agreements and certificates.

### **Research Services**

Reporting to the Chairperson, the Researcher is responsible for providing reports, statistical data, jurisprudence from other provincial jurisdictions and undertaking other research projects as required by the Board. The Researcher summarizes and indexes Written Reasons for Decision and substantive orders issued by the Board and compiles the Index of Written Reasons For Decision. The Researcher is extensively involved with the development of the Board's automated case management system and web site.

## Library Collection

Copies of these documents can be viewed by the public in the Board's office or made available in accordance with the fee schedule.

- Texts, journals, reports and other publications dealing with industrial relations and labour law in Manitoba and other Canadian jurisdictions
- Arbitration awards
- Collective agreements
- Certificates
- Unions' constitution & by-laws
- Written Reasons for Decision
- Board orders/decisions

## Publications Issued

- Manitoba Labour Board Annual Report - a publication disclosing the Board's staffing and membership as well as highlights of significant Board and court decisions and statistics of the various matters dealt with during the reporting period. This bilingual publication may be obtained directly from the Board.
- Index of Written Reasons for Decision - a quarterly publication containing an index of written reasons categorized by topic, employer and section of the Act and is available on a subscription basis from Statutory Publications.

The Board distributes full-text copies of *Written Reasons for Decision*, substantive orders and arbitration awards to various publishers for selection and reprinting in their publications or on their websites.

Copies of the various statutes and regulations are available for purchase from Statutory Publications, 200 Vaughan Street, Winnipeg, Manitoba or may be viewed on their web site [www.gov.mb.ca/laws](http://www.gov.mb.ca/laws).

## Web Site Contents:

<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd>

\*link to French version available

- Board Members\* (list and biographies)
- Forms\*
- Library\* (hours)
- Publications\* (list and links for convenient access, including previous annual reports)
- "Guide to *The Labour Relations Act*"\* (explanations in lay persons' terms of the various provisions of the Act and the role of the Board and Conciliation & Mediation Services)
- Information Bulletins\* (listing and full text)
- Written Reasons for Decision and Substantive Orders (full text, English only, from January 2007 to present, with key word search capability)
- *The Labour Relations Act*\*
- Regulations\* (including *The Manitoba Labour Board Rules of Procedure*)
- Contact Us\* (information and links to the Government of Manitoba Home Page\*, other Department of Labour & Immigration\* divisions, LexisNexis Quicklaw and Statutory Publications\*)

## Email Address:

[mlb@gov.mb.ca](mailto:mlb@gov.mb.ca)

Email service is available for general enquiries and requests for information.

**NOTE:** The Board does not accept applications or correspondence by email.

If you wish to file an application, contact:

Manitoba Labour Board  
Suite 500, 5<sup>th</sup> floor  
175 Hargrave Street  
Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8  
Telephone: (204)945-2089  
Fax: (204)945-1296

## Information Bulletins (the Board's practice and procedure)

- #1 Review and Reconsideration
- #2 Rule 28 – *Manitoba Labour Board Rules of Procedure*
- #3 Adjournments Affecting Continuation of Proceeding
- #4 The Certification Process
- #5 Streamlining of Manitoba Labour Board Orders
- #6 Financial Disclosure
- #7 Fee Schedule
- #8 Arbitrators' List
- #9 Filing of Collective Agreements
- #10 **Rescinded** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for an Hours of Work Exemption Order)
- #11 **Rescinded** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Meal Break Reduction)
- #12 **Rescinded** April 2007 (formerly Steps to follow in applying for a Permit to be exempted from Weekly Day of Rest)
- #13 Process for the settlement of a First Collective Agreement
- #14 Objections on Applications for Certification
- #15 Manitoba Labour Board's decision respecting Bargaining Unit Restructuring in the Urban Health Care Sector

The Board did not issue any new information bulletins during the reporting period. Copies of the information bulletins may be obtained by contacting the Board office by phone, in writing or by visiting the Board's web site.



## **Major Accomplishments in the reporting period**

- 666 cases before the Board (pending from previous period plus new applications).
- 70% of cases disposed of/closed.
- 193 applications scheduled for hearing.
- 109 hearings conducted.
- Entered final testing stage for the comprehensive automated case management system.
- Issued 6 Written Reasons for Decision and 29 substantive orders.
- Expanded web site. Written Reasons for Decision and substantive orders now posted.
- Met statutory time requirements for 24 Board conducted votes, excluding cases granted "extenuating circumstances".
- Updated the "Index of Written Reasons for Decision", for subscribers.
- Chairperson and Registrar represented the Board at the annual Conference of Labour Board Chairs held August 2007 in Edmonton, Alberta.
- Manitoba Labour Board seminar, attended by Vice-Chairs, Members and Board field staff, held May 2007 in Gimli, Manitoba.
- Enhanced telephone conferencing system.
- Moved to new office location - additional space, more efficient office layout and enhanced security.
- Improved client services - hearing room design with appropriate furniture, sound system, internet access and additional meeting rooms.

## **Ongoing Activities and Strategic Priorities**

- Update and issue Information Bulletins.
- Develop succession plan for key positions.
- Promote learning plans for staff.
- Conduct seminar for Vice-chairpersons and Board Members - tentatively scheduled for May 2009.
- Implement automated case management system.
- Process applications pursuant to *The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act*.
- Increase mediative settlements by Board Officers.
- Evaluate forms and amend as necessary to meet *The Freedom of Information and Personal Privacy Act* (FIPPA) requirements and to meet the French language services concept of "Active Offer".
- Appoint part-time bilingual Vice-chairperson.
- Improve practices and procedures and to increase efficiencies
- Maintain accountability for allocated budget.
- Reduce median processing times.

## **Sustainable Development**

The Board strives to achieve the goals set out in the Sustainable Development Action Plan. In compliance with *The Sustainable Development Act*, the Manitoba Labour Board is committed to ensuring that its activities conform to the principles of sustainable development. Through internal operations and procurement practices, the Board promoted environmental sustainability and awareness within its office and continued expanding the knowledge of end-user staff.

## 2(e) Manitoba Labour Board Financial Information

Expenditures by Sub-Appropriation	Actual 2007/08 (\$000s)	Estimate 2007/08 FTE	Estimate 2007/08 (\$000s)	Variance Over/(Under) (\$000s)	Expl. No.
Total Salaries	1,189.3	16.50	1,303.5	(114.2)	1.
Total Other Expenditures	557.7		522.7	35.0	2.
Total Expenditures	1,747.0	16.50	1,826.2	(79.2)	

### Explanation Number:

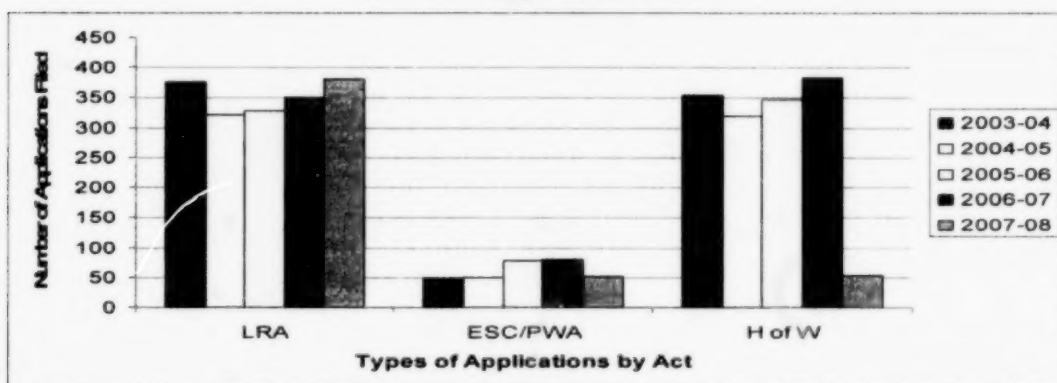
1. Under-expenditure reflects implementation of vacancy management strategies, which included net staff turnover costs, Board member per diems, maintaining a staff vacancy and savings due to the voluntary reduced work week program partially offset by vacation payouts on resignation of two employees and General Salary Increases.
2. Over-expenditure reflects one-time costs related to the relocation to new premises, increased real estate rentals, increased travel costs of Board members and officers due to hearings being held in Brandon, scheduled replacement of laser printers, use of temporary employment services and increased computer related charges. These over-expenditures were partially offset by implementation of expenditure management strategies, which resulted in reductions in legal fees due to fewer appeals, mailing costs due to new system, equipment rentals, computer hardware purchases, operating supplies and telephone charges.

## SUMMARY OF PERFORMANCE

The Manitoba Labour Board adjudicated employer-employee disputes referred to it under various provincial statutes and its decisions established policy, procedures and precedent and provided for a more sound, harmonious labour relations environment. The Board conducted formal hearings, however, a significant portion of the Board's workload was administrative in nature. When possible, the Board encouraged the settlement of disputes in an informal manner by appointing one of its Board Officers to mediate outstanding issues and complaints. The Board monitored its internal processes to improve efficiencies and expedite processing of applications or referrals.

The number of applications filed with the Manitoba Labour Board during the past 5 years (for the period April 1 to March 31) are indicated in the chart below, with hours of work applications shown separately from *The Employment Standards Code*.

**Manitoba Labour Board  
Number of Applications Filed**



During the reporting year the Board continued to receive a high volume of applications and complaints. Cases have increased in complexity. *The Employment Standards Code* amendments effective April 2007 eliminated applications to the Board for hours of work exemptions. Detailed statistical tables and summaries of significant Board decisions can be found later in this report.

During the past reporting year, the Board continued its initiative to measure service activities and client responsiveness.

## Program Performance Measurements of the Manitoba Labour Board

April 1 - March 31

Indicator	Actual 2006-2007	Actual 2007-2008
Percentage of Cases disposed of	83%	70%
Number of Hearing dates scheduled	427	373
Percentage of Hearing dates that proceeded	35%	29%
Number of votes conducted	20	24
Median processing time (calendar days):		
<i>Labour Relations Act:</i>	50	57
<i>Workplace Safety &amp; Health Act</i>	498 <sup>1</sup>	106
<i>Essential Services Act</i>	389 <sup>1</sup>	NA
<i>Elections Act</i>	NA	28
<i>Employment Standards Code</i> <sup>2</sup>	7	13
<i>Employment Standards Code</i> <sup>3</sup>	NA	125

<sup>1</sup> The median processing time for applications filed under *The Workplace Safety and Health Act* and *The Essential Services Act* were based on 2 and 1 cases respectively. The processing times are not indicative of the normal median processing times of the Board.

<sup>2</sup> Including Hours of Work applications.

<sup>3</sup> Not including Hours of Work applications.

In addition to applications filed, and pursuant to *The Labour Relations Act*, the Board also received and filed copies of collective agreements and arbitration awards. In addition to the 2,664 collective agreements on file, there are 2,069 arbitration awards and 725 Written Reasons for Decision/substantive orders in the Board's collection (a 3%, 1.5% and 5% increase respectively from the previous reporting period). Copies of collective agreements, arbitration awards and written reasons are available upon request and in accordance with the Board's fee schedule. Copies of written reasons and substantive orders issued since January 2007 are posted on the Board's web site.

## Performance Indicators

What are we measuring and how?	Why is it important to measure this?	What is the most recent available value for this indicator?	What is the trend over time for this indicator?	Comments/ recent actions/report links
1. We are measuring the Board's caseload by looking at the number of cases filed.	A key element in measuring the Board's workload volume is the number of applications made to the Board.	For 2007/2008, the total number of applications filed was 497.  Labour Relations - 381 Employment Standards - 106 Workplace Safety & Health - 10	<i>Labour Relations Increasing. Employment Standards decreasing.</i>  9% increase in Labour Relations; 77% decrease in Employment Standards due to April 2007 amendment to the Code giving responsibility for hours of work applications to the Employment Standards Division.	The volume of applications filed has a direct impact on the medium processing days.
2. We are measuring the level of activity by looking at the percentage of cases disposed of.	The Board's objective to handle matters before it in a fair and expeditious manner can be measured by the number of cases processed and closed.	For 2007/2008, the Board disposed of 70% of its caseload.	<i>Will improve.</i>  There was a 13% decrease in the number of cases processed attributable to a high volume of successorship applications which remained pending at the end of the reporting period. Further, there were 2 Board Officer vacancies during this period which impacted the Board's ability to process applications expeditiously.	The processing of the successorship applications will be reflected in the next reporting period. The Board Officer staff complement was 100% by the end of the reporting period.
3. We are measuring cases that are adjudicated by looking at the number of scheduled and actual hearing days.	As mandated by <i>The Labour Relations Act</i> for the fair and efficient administration and adjudication of responsibilities, the number of adjudicated matters is indicative of the Board's responsiveness in resolving disputes by providing decisions that enable a stable labour relations environment.	For 2007/2008 there were: 373 hearing dates scheduled, with 109 dates that proceeded.	<i>No trend yet established.</i>  In 2006/2007 there were 427 hearing dates scheduled, with 150 dates that proceeded.  In 2005/2006 there were 368 hearing dates scheduled, with 128 dates that proceeded	The level of adjudication is conditional upon the number of cases disposed of without the need of the formal adjudicative process. Applications may be withdrawn by the parties, resolved through mediation, or processed administratively.  This indicator helps the Board assess disputes resolved with the assistance of mediation by Board Officers or with the issuance of substantive orders which illustrates the Board's progress against a desired outcome
4. We are measuring the expeditious processing of applications by looking at the number of median processing days.	The number of median processing days is indicative of the complexity in the various types of applications dealt with by the Board.	For 2007/2008 the median processing days for Labour Relations was 57 days, during a period with 2 Board Officer vacancies.	<i>Stable for Labour Relations.</i> For 2006/2007, the median processing days for Labour Relations was 50 days  <i>No trend yet established.</i> Amendments to the <i>Employment Standards Code</i> will impact the number of processing days.	Processing days for certain types of applications will vary due to circumstances beyond the Board's control. (e.g. legislative amendments, settlement discussions between the parties).

## **The Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act**

The *Public Interest Disclosure (Whistleblower Protection) Act* (the "Act") came into effect in April 2007. This law gives employees a clear process for disclosing concerns about significant and serious matters (wrongdoing) in the Manitoba public service, and strengthens protection from reprisal. The Act builds on protections already in place under other statutes, as well as collective bargaining rights, policies, practices and processes in the Manitoba public service.

Wrongdoing under the Act may be: contravention of federal or provincial legislation; an act or omission that endangers public safety, public health or the environment; gross mismanagement; or, knowingly directing or counseling a person to commit a wrongdoing. The Act is not intended to deal with routine operational or administrative matters.

A disclosure made by an employee in good faith, in accordance with the Act, and with a reasonable belief that wrongdoing has been or is about to be committed is considered to be a disclosure under the Act, whether or not the subject matter constitutes wrongdoing. All disclosures receive careful and thorough review to determine if action is required under the Act, and must be reported in a department's annual report in accordance with Section 18 of the Act.

The following is a summary of disclosures received by the Manitoba Labour Board for the reporting period.

<b>Information Reported Annually (per Section 18 of The Act)</b>	<b>Fiscal Year 2007-2008</b>
The number of disclosures received, and the number acted on and not acted on. <i>Subsection 18(2)(a)</i>	<b>NIL</b>
The number of investigations commenced as a result of disclosure. <i>Subsection 18(2)(b)</i>	<b>NIL</b>



## **SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE LABOUR RELATIONS ACT**

### **Boeing Canada Technology -and- CAW, Local 2169 -and- Kelvin Dow -and- Members of CAW, Local 2169 (Persons Concerned)**

Case No. 133/07/LRA

April 5, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - PRACTICE AND PROCEDURE - JURISDICTION - Scope of Duty - Employee's unfair labour practice allegations related to collective bargaining negotiations between Employer and Union which amended shift provisions in collective agreement - Held Board did not have jurisdiction under Section 20 regarding a collective bargaining process as that process does not involve "representing the rights of any employee under the collective agreement" - Substantive Order.**

The Employee filed an application seeking remedy for an Alleged Unfair Labour Practice contrary to Sections 20(b) and 6(1) of *The Labour Relations Act*.

**Held:** The Board, following consideration of material filed, was satisfied that, aside from speculative opinions, the application did not reveal, on its face, any facts or conduct on the part of the Employer that it acted contrary to Section 6 of *The Labour Relations Act*. Therefore, the Employee had not established a *prima facie* case. Further, the Application did not disclose a *prima facie* violation of Section 20(b) of the Act. The substance of the allegations related to a collective bargaining process between duly authorized representatives of the Employer and the Union which resulted in a new Shift Preference Process that amended the shift provisions in the Collective Agreement. The Board accepted that the terms of the process were taken to the membership of the bargaining unit for approval through the voting procedure implemented by the Union. The Board did not have jurisdiction under Section 20 regarding a collective bargaining process as the bargaining process does not involve "... representing the rights of any employee under the collective agreement." Therefore the application was dismissed.

### **AAA ELECTRIC (1988) LTD. -and- International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2085 -and- Gary Demetrio**

Case No. 11/07/LRA

April 12, 2007

**PRACTICE AND PROCEDURE - VOLUNTARY RECOGNITION - TERMINATION OF BARGAINING RIGHTS - Decision - Board ordered bargaining rights terminated but declined Applicant's request for Board to exercise its discretion to depart from its usual practice to deem that the bargaining rights of the Union has ceased to a date other than date of Board Order - Substantive Order.**

The Union was the voluntarily recognized bargaining agent for all Foremen, Journeyman Electricians, Apprentices and other classifications employed by the Employer. The Employee filed an application to terminate the bargaining rights of the Union. The Union requested that the matter be dismissed as the application was untimely according to Subsections 49(2) and 35(2)(a) of *The Labour Relations Act*. The Board issued an interim order in which it determined that the application was timely and that 50% or more of the employees in the bargaining unit supported the termination of bargaining rights application. Therefore, the Board ordered that a Representation Vote be conducted to determine the true wishes of the affected employees. In light of the interim order, the Union withdrew its opposition to the application and the representation vote was cancelled. The Employee requested that the Board exercise its discretion and declare that the bargaining rights of the Union should be deemed to have ceased as of one of three alternate dates which all proceeded the date on which the interim order was issued.

**Held:** The Board, noting that the Bargaining Agent no longer opposed the application and had waived its right to a Representation Vote, granted the Application and terminated the bargaining rights of the Union. As well, the Board declined to exercise its discretion to depart from its usual practice and procedure to deem that the bargaining rights of the Union has ceased on a date other than the date of the Board order.

**Lord Selkirk School Division -and- Lord Selkirk School Division Bus Drivers' Association -and- Donald Wither**

Case No. 770/06/LRA

April 26, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Internal Union Affairs - Employee's removal from Union Executive was internal union matter and not subject of a Section 20 application as internal union matters do not involve representation of an employee's rights under a collective agreement - Substantive Order.**

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Employee unilaterally submitted grievance which was drafted on basis that he had Union's support when Union was not aware of content of grievance or that Employee had filed it - Regardless of improper manner grievance was filed, Union acted in an arbitrary manner after it was filed by failing to investigate grievance to determine whether it should be supported - Union to pay Employee \$500 - Substantive Order.**

The Applicant filed a duty of fair representation application seeking remedy for an alleged unfair labour practice contrary to Section 20(b) of *The Labour Relations Act*.

**Held:** The Board was satisfied that the events and circumstances relied on by the Employee, which pre-dated the filing of the grievance, did not disclose that the Union acted in an arbitrary or discriminatory manner or in bad faith. In addition, all matters relating to the Employee's removal from the Union Executive were internal union matters and were not properly the subject of a Section 20 application because internal union matters do not involve the representation of an employee's rights under a collective agreement. The Employee admitted that he failed to follow the requirements of the Collective Agreement when he unilaterally submitted the Grievance in question to the Employer. As well, the grievance was drafted on the basis that the Employee had the support of the Union when the Union was not aware of either the content of the grievance or that the Employee had filed it. Regardless of the improper manner in which the Employee filed the grievance, the Union had acted in an arbitrary manner during the week after the grievance was filed when it failed to investigate, in a reasonable manner or at all, the circumstances of the grievance in order to determine whether the grievance was justified and ought to receive the support of the Union. Therefore, the Union breached its obligations during that period. Despite this finding, as the Employee ultimately agreed not to proceed with the grievance, the Board was satisfied that there was no basis to order that the grievance be referred to arbitration. However, the Board did order the Union to pay the Employee \$500.

**Ancast Industries Ltd. -and- United Steelworkers of America, Local 3239 -and- George Stevens, on behalf of certain employees of Ancast Industries**

Case No. 181/07/LRA

May 8, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - JURISDICTION - Application did not disclose a *prima facie* case as complaint made related to collective bargaining process and potential adjustments to collective agreement during its normal term - Board does not have jurisdiction under Section 20 as conduct complained of does not relate to Union representing rights of any employee under collective agreement - Application dismissed - Substantive Order - Reasons not issued.**

**Manitoba Lotteries Corporation -and- General Teamsters Local Union 979 -and- Pauline Russell**

Case No. 193/07/LRA

May 10, 2007

**RATIFICATION - VOTE - Employee raised concerns regarding ratification vote for "Surveillance/Administration" bargaining unit - Complaint dismissed as vote was held within 30 days of concluding tentative agreement; reasonable notice of vote was given to affected employees; reasonable opportunity was given to employees to cast a ballot; and vote was conducted by secret ballot - Substantive Order.**

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - JURISDICTION - Complaint dismissed as application did not disclose *prima facie* violation of Section 20 - Regardless, Board does not have jurisdiction under Section 20 regarding matters relating to ratification process because that process does not involve "representing the rights of any employee under the collective agreement" - Substantive Order.**

The Employee filed a complaint pursuant to Sections 69, 70 and 20 of *The Labour Relations Act*. She raised various concerns regarding the ratification vote conducted by the Union for the "Surveillance/Administration" bargaining unit. The Union denied that it breached Sections 69 or 70 of the Act, and asserted that employees were given reasonable notice of the ratification vote and afforded a reasonable opportunity to vote by secret ballot.

**Held:** The application did not disclose a prima facie violation of Section 20 of the Act, therefore the application regarding that section was dismissed. Regardless of that finding, the substance of the allegations as a whole arose from a collective bargaining process and the related procedures to ratify a tentative collective agreement. The Board does not have jurisdiction under Section 20 regarding matters relating to the collective bargaining/ratification process because that process does not involve "... representing the rights of any employee under the collective agreement." As to the complaint relating to Sections 69 and 70 of the Act, the Board was satisfied that following the conclusion of collective bargaining and receipt of the Employer's final offer, the Union forwarded a notice to all members of the bargaining unit advising the employees that the Union Bargaining Committee was unanimously recommending acceptance of the Employer's final offer. The notice identified the dates and locations of information sessions where questions relating to the final offer could be raised and the date and locations where the ratification votes were to be held. For employees outside of Winnipeg, a mail-in ballot was included with the notice along with a copy of voting instructions. The notice contained detailed commentary on the changes to the collective agreement. The concerns raised by the Applicant either did not provide detailed particulars of any alleged impropriety and/or were speculative in nature. The Board was satisfied that the ratification vote was held within 30 days of concluding the tentative agreement; reasonable notice of the vote was given to the affected employees; a reasonable opportunity was given to employees to cast a ballot; and the vote was conducted by secret ballot. Therefore, there was compliance with the specific requirements of Section 69 of the Act and therefore, the complaint was dismissed.

**Fort Rouge And Imperial Veterans Legion -and- National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 144**

Case No. 85/07/LRA

May 15, 2007

**COLLECTIVE AGREEMENT - PRACTICE AND PROCEDURE - Subsequent collective agreement - Board was not in a position to make determinations required by Section 87.1(3) of *The Labour Relations Act* within the mandated 21-day period, based solely on material filed. Board exercised its discretion under Section 87.1(4) and delayed making the determination required under Section 87.1(3) until it was satisfied that the party making the application has bargained sufficiently and seriously with respect to those provisions of the collective agreement that were in dispute between the parties - Substantive Order.**

**LOCKOUT - COLLECTIVE AGREEMENT - Subsequent collective agreement - Following consideration of material filed, evidence and argument presented at hearing, Board determined Employer was not bargaining in good faith and Union was bargaining in good faith, sufficiently and seriously - Held parties unlikely to conclude collective agreement within 30 days - Board ordered Employer immediately terminate lockout, reinstate employees who were locked out and settle a collective agreement either by an arbitrator within 60 days or failing an agreement between the parties on an arbitrator by the Board within 90 days of the date of the Order - Substantive Order.**

The Union filed an Application for settlement of subsequent collective agreement, pursuant to Section 87.1(1) of *The Labour Relations Act*.

**Held:** The Board, following consideration of the application and the material filed by the parties, advised that it was not in a position to make the determinations required by Section 87.1(3) of the Act within the mandated twenty-one day period, based solely on the material filed. The Board exercised its discretion under Section 87.1(4) and delayed making the determination required under Section 87.1(3) until it was satisfied that the party making the application has bargained sufficiently and seriously with respect to those provisions of the collective agreement that are in dispute between the parties. The Board conducted a hearing at which time both parties presented evidence and argument. The Board, following consideration of material filed, evidence and argument presented was satisfied the conditions outlined in Sections 87.1(1)(a), (b) and (c) of the Act had been met; having inquired into the negotiations between the parties, the Board determined the Employer



was not bargaining in good faith in accordance with Section 63(1) of the Act; the Union was bargaining in good faith in accordance with Section 63(1) of the Act; and, the parties were unlikely to conclude a collective agreement within thirty days if they continue to bargain; and, having exercised its discretion under Section 87.1(4) of the Act, the Board determined that, in the factual circumstances prevailing in this case, the Union has bargained sufficiently and seriously with respect to those provisions of the collective agreement that are in dispute between the parties. Therefore, the Board ordered that the Employer immediately terminate the lockout; the Employer reinstate the employees who were locked out in the employment they had at the time the lockout commenced in accordance with Section 87(5) of the Act; the provisions of a collective agreement between the parties was to be settled by an arbitrator within the sixty days or failing an agreement between the parties on an arbitrator, by the Board, within ninety days of the date of the Order.

**Red River College -and- Manitoba Government and General Employees' Union -and- Tom Harrigan, on behalf of a Group of Employees**

Case No. 187/07/LRA

May 31, 2007

**REVIEW AND RECONSIDERATION - Employee provided no new evidence, within the meaning of Rule 17(1) of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure* that would constitute a reasonable basis for review of original Dismissal Order - Improper for Employee to raise, for the first time, an alleged breach of a section *The Labour Relations Act* on an application for review and reconsideration - Substantive Order.**

The Board dismissed the Employee's complaint filed pursuant to Section 70 of *The Labour Relations Act*. Subsequently, the Employee filed an application seeking review and reconsideration of the Dismissal Order, alleging that new evidence had come to light after the filing of the initial complaint. The alleged new evidence demonstrated the Union failed to give proper notification of a Ratification Vote in violation of section 69(2) of *The Labour Relations Act*. Second, the Employer's initial contract offer was incomplete and open to multiple interpretations that greatly exaggerated management's position. Third, the Employer's e-mailing of two documents to union members 3 days before a strike vote and the Union's lack of authority to respond by e-mail hindered the Union's ability to respond to management's claims and thus interfered with the administration of the Union. During the strike vote, declarations from Union members would demonstrate that the Union failed to provide its members with the proper environment to ensure a secret ballot, as set out by section 6(1) of *The Labour Relations Act*.

**Held:** The Board determined that no new evidence, within the meaning of Rule 17(1) of the *Manitoba Labour Board Rules of Procedure* had been provided that would constitute a reasonable basis for review of the original Dismissal Order. It was improper, on an application for review and reconsideration, to raise new substantive complaints for the first time. In this regard, the Employee's allegation that the Union failed to give proper notification of a Ratification Vote was not a matter raised in the original complaint. The Board also found that no issue was raised regarding the reasonableness of the notice given to the affected employees. The Application raised, for the first time, an alleged breach of Section 6 of the Act by the Employer was a matter which could not be considered on a review and reconsideration application under Sections 69(2) and 93(3) of the Act. Therefore, the particulars provided in the Application do not reveal sufficient cause for the Board to review or reconsider its original decision and dismissed the application.

**Assiniboine Regional Health Authority -and- Manitoba Nurses' Union -and- Evelyn Schoonbaert**

Case No. 192/07/LRA

June 6, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Failure to Process Grievance - Employee on paid administrative leave pending completion of investigation had no reasonable basis to allege Union failed to represent her - Union was monitoring situation pending completion of investigation - Held application was premature and was dismissed - Substantive Order.**

The Employee filed a duty of fair representation application alleging that the Union failed to assist her in a timely way or at all respecting her suspension with pay or "paid administrative leave". The Employer contented that it had not imposed any discipline on the Employee when it placed her on administrative leave with pay and full benefits. Further, the Employer said that the Union had not filed a grievance on behalf of the Employee

because there were, as of the time the application was made, no grounds to do so, nor had the Employee suffered any financial loss. The Union asserted that the Employee had no disciplinary record with respect to the matters that were under investigation; the Employee had not been reported to a professional regulatory body, which the Authority would be statutorily obliged to do, had the Employee been suspended; and there was no evidence that the investigation of the Employee had not been conducted in good faith or contrary to the spirit of the Agreement.

**Held:** The Board accepted the characterization of the Employer and the Union that the Employee was placed on paid administrative leave, without loss of any pay or benefits pending the completion of an investigation into certain allegations that have been made against her. Given that the Employee had been on administrative leave with full pay and benefits pending completion of the investigation, there was no reasonable basis for the Employee to allege that the Union has failed to represent her. The material before the Board did not disclose that the Union has acted in an "arbitrary" or "discriminatory" manner under Section 20(b) of the Act. The material revealed that the Union was monitoring the situation, pending completion of the investigation. The Application also did not recite any acts or omissions which, if proven, would establish that the Union had made any decision on the basis of irrelevant factors or that it had displayed an attitude which can be characterized as "... indifferent and summary or capricious or non-caring or perfunctory. Therefore, the Board has determined that the Employee has failed to establish a *prima facie* case in respect of the matters complained of, as those matters exist at the time the application was filed. Accordingly, the application was premature and the Board declined to take any further action on the complaint pursuant to Subsection 30(3) of the Act. In the result, the Application was dismissed.

**Integra Castings Inc. - and - Winkler Foundry Employees Association - and - Chad Taks**

Case No. 211/07/LRA

June 12, 2007

**PRACTICE AND PROCEDURE - Standing - Employee had standing to make unfair labour practice complaint directly in his own right even though he was represented by employees association - Right to file is statutory right conferred on a person and organization as per subsection 30(1) of The Labour Relations Act regardless of individual's membership in a union or employee association.**

**REVIEW AND RECONSIDERATION - EVIDENCE - Witness - Employer submitted it was not aware of doctor's note Employee presented at hearing so Supervisor did not attend to testify that Employee had not given note - Parties to application are responsible to be ready to proceed when hearing convenes which includes ensuring availability of witnesses who can be reasonably expected to have knowledge of facts - Employer knew supervisor had direct knowledge of relevant facts and should have foreseen supervisor should have been available to testify at the hearing - Application for Review dismissed.**

**REVIEW AND RECONSIDERATION - Employer submitted that by the time Board received letter from Employee raising issues with his reinstatement, it was intending to seek Review - Held letter not relevant to Review Application - Application dismissed.**

The Employee had filed an unfair labour practice application under Section 7 of *The Labour Relations Act*. The Board ordered the Employer to reinstate the Employee and to compensate him for lost income. The Employer filed an application seeking review and reconsideration of the Order. It submitted that the Employee lacked standing to make the complaint directly in his own right because, at the time the material events occurred, he was represented by the Association which should have initiated the proceedings. In addition, the Employer stated that it was unaware of, and could not have reasonably anticipated, the existence of the doctor's note presented by the Employee at the hearing. Therefore, the Employee's supervisor was not in attendance at the hearing in order to testify that the Employee had not given him the note when the Employee testified that he had. Third, a few days after the Board had issued Written Reasons for Decision, the Employee had sent a letter to the Board in which he raised issues with respect to his reinstatement. The Employer submitted that by the time the letter was received, it was intending to seek a review and reconsideration of the Board's decision, and therefore the Employee's complaint had not been finally decided.

**Held:** The right to file an unfair labour practice complaint is a statutory right conferred on a person and organization as per subsection 30(1) of the Act. The rights conferred by that section can be exercised by an individual regardless of the individual's membership in a union or employee association, and regardless of whether a certified bargaining unit exists in the workplace. Therefore, the Employee had standing to file and

bring on the application and the Board had the jurisdiction to hear that Application. As to the issue regarding the doctor's note, the parties to an application before the Board are responsible to be ready to proceed when hearings are convened. Readiness to proceed includes ensuring availability of witnesses who can be reasonably expected to have knowledge of facts and other matters relating to the issues which the Board will be required to determine. There were several issues with respect to which the only witness called by the Employer did not have direct knowledge. The Employer knew the supervisor had direct knowledge of facts relevant to the matters at issue before the Board and it was reasonably foreseeable that his evidence would be necessary. The supervisor should have been available to testify at the hearing, and it was the Employer's responsibility to ensure that he was available to do so. The evidence which the Employer sought to introduce as part of a review and reconsideration was available at the date of the hearing, and could have and should have been introduced by the Employer at that time. Finally, the letter sent by the Employee and received by the Board was not relevant to the Employer's Application for a review and reconsideration. Therefore, the Board dismissed the Employer's application.

**Integra Castings -and- Winkler Foundry Employees Association -and- Chad Taks**

Case No. 448/06/LRA

June 12, 2007

**JURISDICTION - PRACTICE AND PROCEDURE - Stay of Proceedings - Judicial Review - Employer challenged Board's jurisdiction to deal with issue of quantum of compensation as judicial review proceedings had been commenced - Held Board had jurisdiction to proceed as commencement of judicial review does not stay Board's proceedings - Substantive Order.**

**REMEDY - EVIDENCE - Admissibility - Compensation - Board conducted hearing on issue of compensation due to Employee - Methods proposed by Employee and Employer based on facts and information which were not properly in evidence before Board - Board did not adopt either method proposed but instead determined quantum based on best and most reliable evidence which was introduced - Substantive Order.**

By Order No. 1383, the Board had ordered the Employer to re-instate the Employee in his former employment and to compensate him for lost income, less amounts received in mitigation, from the date of termination to his date of re-instatement. The Board retained jurisdiction with respect to the issue of quantum. Subsequently, the Employee requested that the Board enforce its judgment. The Board conducted a hearing, on the sole issue of quantum. At the commencement of the hearing, the Employer raised a preliminary challenge as to the Board's jurisdiction to deal with the matter as judicial review proceedings had been commenced.

**Held:** The Board was satisfied that it had jurisdiction to proceed, noting that the commencement of judicial review does not stay the Board's proceedings. The Board confirmed it intended to proceed on the sole issue of quantum. Both the Employee and the Employer put forward different methods of determining the quantum of compensation. The methods proposed by both the Employee and the Employer were based, to some extent, on facts and information which were not properly in evidence before the Board relating to issues such as overtime and sick days. Accordingly, the Board did not adopt either method proposed but instead utilized a method of determining quantum which was based on the best and most reliable evidence which was introduced before the Board.

**Assiniboine Regional Health Authority - and - Manitoba Nurses' Union - and - Cindy L. Perrin**

Case Nos. 827/06/LRA and 107/07/LRA

June 13, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Contract Administration - Settlement of Grievance - Employee disagreed with Union that settlement of grievance was in her best interest, however, she did not provide any detail as to what actions Union took which allegedly ran afoul of duty of fair representation provisions - Conversely, Union's Reply detailed measures it took following Employee's termination including that it sought legal advice - Application dismissed.**

The Union filed a grievance regarding the Employee's termination. The Union settled the grievance. The Employee did not accept the settlement because she was of the opinion that the settlement did not clear her name; she would no longer be able to work for the Employer; and she was not compensated for emotional



abuse she claimed to have suffered. She filed an application asserting that the Union acted in violation of the duty of fair representation.

**Held:** Given that the Employee was dismissed from her employment, subsection 20(a) of *The Labour Relations Act* applied. Subsection 20(a) provides that a bargaining agent must not only refrain from acting in a manner which is arbitrary, discriminatory or in bad faith, but must also exercise "reasonable care" in representing the interests of the employee under the collective agreement. "Reasonable care" is the degree of care which a person of ordinary prudence and competence would exercise in the same or similar circumstances. The Employee did not include in her Application a concise statement of material facts in support of her complaint. She disagreed with the Union's assessment that the terms of settlement were in her best interest, however, she did not provide any detail as to what actions the Union took which allegedly ran afoul of the duty of fair representation provisions in the *Act*. Conversely, the Union's Reply detailed the measures that it took following the Employee's termination. Of particular significance, the Union indicated that it sought legal advice with respect to the settlement and based upon that advice determined that the settlement was in the best interests of the Employee. Following advice of legal counsel in a dismissal case will support a bargaining agent's position that it had exercised "reasonable care" in representing the employee's interests. The mere fact that the Employee did not agree with the settlement negotiated on her behalf by the Union did not, in itself, breach the duty of fair representation set out in the *Act*. As a result, the Board was satisfied that the Union did not breach the duty of fair representation set out in section 20 of the *Act* as alleged by the Employee. The Board determined that the Application was "without merit" and ought to be dismissed. The Employee filed an Application requesting Review and Reconsideration of that decision. With respect to that application, the documents provided did not suggest that the Union failed to discharge its duty to represent the Employee pursuant to section 20 of the *Act*. Furthermore, the Board was not otherwise satisfied that the Employee showed cause as to why the original decision ought to be reviewed and reconsidered. The Application for Review and Reconsideration was therefore dismissed.

**University Of Manitoba -and- The Alumni Association -and- Karen Gamey**

Case No. 324/07/LRA

June 20, 2007

**UNFAIR LABOUR PRACTICE - PRACTICE AND PROCEDURE - Regulations/Rules - *Prima facie* - Employee filed unfair labour practice application for wrongful termination due to a medical disability - Application did not disclose any facts which arguably constituted prima facie case under any substantive unfair labour practice provisions of Part I of *The Labour Relations Act* as required under Section 3(2)(b) of Board's Rules of Procedure - Application dismissed - Substantive Order.**

The Employee filed an unfair labour practice application contending that the Employers wrongfully terminated her employment due to a medical disability. The Employers asserted that the application did not meet the requirements of Section 3(2)(b) of the Board's Rules of Procedure in that it did not specify the provisions of *The Labour Relations Act* which were alleged to have been violated; the application alleged a termination of employment due to a medical disability, which did not constitute a violation of the *Act*; and the Employee admitted that she was dismissed from her employment but with notice for reasons relating to job performance.

**Held:** While the Employee alleged that the termination of her employment constituted an unfair labour practice, the application did not specify any provision of the *Act* that had been contravened or violated, as required by Section 3(2)(b) of the Board's Rules. Conduct which may constitute an unfair labour practice is defined in Part I of the *Act* and the Application did not, on its face, allege a breach of any substantive provisions of the *Act* where unfair labour practices are defined. An allegation by an employee that he/she has been dismissed without just cause or for an improper reason does not, standing alone, constitute an unfair labour practice, contrary to the *Act*. While the Employee may have grounds to pursue either a complaint with the Human Rights Commission or a civil action in the Courts, the Board was satisfied that the Application as a whole did not disclose any facts which arguably constituted a prima facie case under any of the substantive unfair labour practice provisions of Part I of the *Act* and, accordingly, the Board declined to take further action on the complaint pursuant to Section 30(3)(c) of the *Act*. Therefore the Board dismissed the application.

**Mayfair Farms (Portage) Ltd. - and - United Food and Commercial Workers Union, Local No. 832**

Case No. 595/06/LRA

June 26, 2007

**APPLICATION FOR CERTIFICATION - JURISDICTION** - Majority of individuals in applied for unit were foreign seasonal agricultural workers from Mexico who worked under federal government program - Employer opposed application arguing foreign workers were aliens and therefore within federal jurisdiction as per Section 91 of the *Constitution Act, 1867* - Provincial labour relations legislation applies to aliens as they were employed on vegetable farm which is an industry within legislative authority of provincial legislature to regulate - Application properly before provincial board.

**APPLICATION FOR CERTIFICATION - EMPLOYEE** - Majority of individuals in applied for unit were foreign seasonal agricultural workers from Mexico who worked under federal government program - Employer opposed application arguing migrant seasonal workers were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act* - Held workers did not fall under any exclusions set out in the *Act* - Board ordered certification to issue.

**APPLICATION FOR CERTIFICATION - EMPLOYER** - Majority of individuals in applied for unit were foreign seasonal agricultural workers from Mexico who worked under federal government program - Employer opposed application arguing terms and conditions of employment were set by the governments of Canada and Mexico through federal program and unalterable employment agreement - Held while Employer's discretion was somewhat fettered by Employment Agreement, it was decision-maker with respect to fundamental aspects of the work performed - Board ordered certification to issue.

The Employer operated a family farm. The Union filed an Application for Certification for an all-employee bargaining unit. The majority of the individuals in the proposed unit were foreign seasonal agricultural workers from Mexico who worked under a federal government program known as the Seasonal Agricultural Worker Program ("S.A.W.P."). The Employer opposed the application. First, it submitted that the Application was not within the constitutional jurisdiction of the Board. The Application ought to have been advanced, if at all, federally because 90% of the individuals included in the proposed bargaining unit were foreign workers or aliens. Matters relating to "Naturalization and Aliens" are referred to in Section 91 of the *Constitution Act, 1867*. Second, the Employer submitted that the migrant seasonal workers were not employees within the meaning of *The Labour Relations Act*. Third, the foreign workers were not employed by the Employer given that the terms and conditions of employment were set by the governments of Canada and Mexico through a federal program and an unalterable employment agreement that left little room for meaningful collective bargaining.

**Held:** Any role played by the federal government with respect to the foreign workers or the fact that they were aliens was not sufficient to justify a declaration that Parliament and not the Provincial Legislature had jurisdiction over labour relations in the present matter. Provincial labour relations legislation applies to aliens where they are employed in industries which are within the legislative authority of the provincial legislature to regulate. A vegetable farm is clearly such an industry. The basic constitutional principle is that provincial jurisdiction over labour relations is the rule, and federal jurisdiction is the exception. Therefore, the Board was satisfied that the Application was properly before it.

There is no stipulation in *The Labour Relations Act* that foreign workers are not "employees". Further, there is nothing in the *Act* to suggest that non-citizens or individuals on temporary work permits are not entitled to the benefits and protections established by the *Act*. The definition of employee is broadly expressed and includes any person who is employed to do work and does not fall within the limited managerial and confidential exclusions. There was no suggestion that any of the foreign workers fell within the exclusions set out in the definition. One of the guiding principles underlying the S.A.W.P. was that the foreign workers were to receive treatment equal to that received by Canadian workers performing the same type of agricultural work. Agricultural workers in Manitoba are permitted to join unions and seek certification. It would be contrary to the guiding principles of the S.A.W.P. to deprive the foreign workers of access to the collective bargaining regime set out in the *Act*. While the employment situation was unique, it was possible for viable and meaningful collective bargaining to transpire. There remained room even within the confines of the Agreement for meaningful collective bargaining to take place with respect to pay and hours of work and other terms and conditions of employment. The Board did not agree that the fact that the foreign workers may not return to the Employer was sufficient justification to declare that they were not employees under the *Act*. There are certain

industries, principally construction, in which the workforce is mobile. The Board does not deny individuals in such circumstances the right to access the provisions of the *Act* owing to the fact that the organization may experience significant turnover. Accordingly, the Board found that the foreign workers were "employees" within the meaning of the *Act*.

As to the argument that the Employer was not the employer of the foreign workers, it did exercise direction and control over the individuals who performed work on the farm, including those secured through its application to the S.A.W.P. While the Employer's discretion in relation to the employment relationship was somewhat fettered by the Employment Agreement, it was the decision-maker with respect to fundamental aspects of the work performed. It determined which crops were worked and when the work was performed; and it established workplace rules of conduct by which the workers must abide. The Employer paid wages directly to the foreign workers. It had the right to impose discipline upon, and to dismiss, the foreign workers. While the Employer did not recruit and select the foreign workers in a traditional or ordinary manner, the S.A.W.P. hiring process was analogous to a hiring hall. The fact that the Employer did not "hire" the foreign workers did not require a determination that it was not the employer. Finally, the Board noted that the work performed by the employees in the proposed unit was for the benefit of the Employer, with tools and equipment supplied by the Employer, and on land owned or leased by the Employer. The Board was satisfied that Mayfair was the "employer" of the foreign workers. Also, a review of the factors and evidence did not suggest that any other entity, be it the Mexican or Canadian government, was the "employer".

In summary, the Board ruled that it had constitutional jurisdiction to receive and determine the Application. It determined that the foreign workers were employees within the meaning of the *Act*. It was further satisfied that the Employer was the employer of the employees in the proposed unit. The Union satisfied the Board that, at the time the Application was filed, 65% or more of the employees in the unit wished to have the Union represent them. Therefore, the Board ordered certification to issue.

**Province Of Manitoba, Winnipeg Child and Family Services -and- Canadian Union of Public Employees, Local 2153 -and- Jeff S. Trigg**

Case No. 281/07/LRA

July 5, 2007

**PRACTICE AND PROCEDURE - Undue Delay - Employee filed application 2½ years after last event unduly delayed filing application - Board applied principle that unexplained delay beyond 6 to 9 months following event complained of constitutes unreasonable/undue delay - Employee relied upon *The Limitations of Actions Act* but that *Act* had no application to Board's proceeding- Substantive Order.**

**UNFAIR LABOUR PRACTICE - Prima Facie - Employee filed unfair labour practice application against Employer - Allegation of dismissal without just cause does not, standing alone, constitute an unfair labour practice - Application did not disclose *prima facie* breach of any substantive provisions in Part I of the *Act* in respect of the Employer's conduct - Sections 8 and 20 address unfair labour practices that relate to unions and they do not apply to employers - Application dismissed - Substantive Order.**

**JURISDICTION - EVIDENCE - Fact that Union investigating new medical evidence to determine link to events 2 years earlier did not affect disposition of unfair labour practice application against Employer - Core issue arising from any new evidence related to Employer's alleged obligation to reasonably accommodate Employee's disability in 2004 - That issue not within jurisdiction of the Board - Application dismissed - Substantive Order.**

The Union filed grievances relating to the Employee's termination of employment and other disciplinary measures. Subsequently, the Union decided not to proceed with the grievances. Two and half years later, the Employee filed an unfair labour practice application on the basis that the Employer discriminated against him by failing to make any reasonable accommodation as a result of disability arising out of his employment. The Employee alleged that the actions of the Employer were in violation of Sections 20(a); 20(b); 5(3); 8; 13(1); 17; 26; 80(1); and 150(2) of the *Act*.

**Held:** The Board was satisfied that the Employee had unduly delayed filing the application. It applied the principle that an unexplained delay beyond 6 to 9 months following the event complained of constitutes an unreasonable/undue delay. The Employee relied upon the provisions of *The Limitations of Actions Act* but that *Act* had no application to a proceeding before the Board. Conduct which may constitute an unfair labour



practice is defined in Part I of the Act. Regardless of the finding of undue delay, the Application did not disclose a *prima facie* breach of any substantive provisions in Part I of the Act in respect of the Employer's conduct which may constitute an unfair labour practice. Sections 8 and 20 address unfair labour practices that relate to unions and they do not apply to employers. Further, none of Section 26; 13(1), 80(1) and 150(2) had any relevance to the facts pleaded in the Application. An allegation by an employee that he/she has been dismissed without just cause or for an improper reason does not, standing alone, constitute an unfair labour practice under the Act. In this case, the Employee initially sought relief through the grievance/arbitration procedure. He cannot seek to enforce a purported breach of the Agreement by filing an unfair labour practice complaint. Further, the Application fails to disclose a *prima facie* case that the Union breached Sections 5(3), 8 and 20 of the Act. That the Employee advised the Union on or about January 18, 2007 that there was further medical information to support his claim that the Employer failed to reasonably accommodate him in 2004 and the fact that the Union was investigating the significance of the medical evidence to determine if it is linked to the events in 2003 and 2004 do not affect the disposition of the Application. The core issue arising from any new evidence still relates to the Employer's alleged obligation to reasonably accommodate the Employee's purported disability at the time of his termination in 2004 and that issue does not fall within the jurisdiction of the Board. Therefore, the Board dismissed the application.

**The Salvation Army Grace General Hospital -and- Canadian Union of Public Employees, Local 1599**

Case No. 681/04/LRA

July 20, 2007

**BARGAINING UNIT - APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Confidential Personnel - Fact that incumbents had access to "confidential" information in general sense and were expected to maintain confidentiality under their duty of fidelity to the Employer not sufficient to exclude positions from bargaining unit - Access to and the processing of salary information or disciplinary notices not reason to exclude on confidentiality criterion - Held Benefit Support Clerk and Payroll Clerk were included in the bargaining unit - Substantive Order.**

**BARGAINING UNIT - APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Board did not accept that Union had agreed to exclusion of positions historically not covered by successive collective agreements - Parties were addressing restructuring of support unit in parallel discussions outside of the collective bargaining process - Unfair to apply "significant/material change" principle - Determination of whether positions ought to be excluded must be decided as a case of first instance and by reference to current duties - Substantive Order.**

**BARGAINING UNIT - APPROPRIATE BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Confidential Personnel - Human Resources Clerk performed duties of Human Resource Administrative Assistant when incumbent was absent - Administrative Assistant worked directly for and reported to the Director of Human Resource Services prepared and processed correspondence for the Director - Unfair to include Human Resources Clerk in support unit as employed in confidential capacity in matters relating to labour relations to such a degree that position ought to be excluded - Substantive Order.**

The Union filed an Application seeking a Board Ruling whether the positions of Benefit Support Clerk, Payroll Clerk and Human Resources Clerk in the Department of Human Resource Services fell within the scope of the support unit. The Employer argued that the case ought to be assessed in accordance with the principle that, where a position has historically been excluded from a bargaining unit covered by successive collective agreements negotiated between two parties, the onus of proof rested with the bargaining agent to satisfy the Board that there have been material or significant changes in the duties associated with the position to sustain the conclusion that the previously excluded position ought to be from then on included in a bargaining unit.

**Held:** The Board did not accept that the Union had, through successive collective agreements, agreed to the exclusion of positions in the support unit. The parties were addressing issues arising from the restructuring of the support unit in parallel discussions outside of the collective bargaining process. It would be unfair to the Union to apply the "significant/material change" principle. Accordingly, the determination of whether the three positions ought to be excluded must be decided as a case of first instance and by reference to the current duties performed by the incumbents. In assessing the three positions, the Board must be satisfied that the incumbents ought to be excluded on the "confidentiality criterion" based on their regular and material involvement in matters relating to labour relations and that such regular and material involvement must be the core of an individual's job functions and not merely be reflective of an incidental or isolated involvement in some aspects of matters relating to labour relations. While the Board accepted that the incumbents of the

three positions had access to "confidential" information in the general sense and that there was an expectation that these employees must maintain confidentiality under their duty of fidelity to the Employer, this fact, standing alone, was not sufficient to exclude the positions from the support unit. Access to and the processing of information, such as salary information or disciplinary notices, to which employees are entitled was not a reason to exclude them on the confidentiality criterion. The Board was satisfied that the Benefit Support Clerk, Human Resources Clerk and Payroll Clerk were not involved with the disciplinary process, the resolution/settlement of grievances (aside from communicating a decision to the employee or the Union), the development of bargaining strategies, the development of bargaining proposals, participation in the budget process or the preparation of performance appraisals. However, it would be unfair to the Human Resources Clerk to be included in the support unit because the incumbent was employed in a confidential capacity in matters relating to labour relations to such a degree that the position ought to be excluded. Of particular importance was that the Human Resources Clerk was expected to function as and perform the duties of the Human Resource Administrative Assistant when the incumbent of that position was absent. The Administrative Assistant worked directly for and reported to the Director of Human Resource Services performing a range of tasks including the preparation and processing of correspondence for the Director. Therefore, the Board ruled that the position of Human Resources Clerk was excluded from the bargaining unit and the positions of Payroll Clerk and Benefit Support Clerk were "employees" within the meaning of the Act and were included in the bargaining unit.

#### **UNIVERSITY OF MANITOBA - and - Association of Employees Supporting Education Services**

Case No. 394/05/LRA

August 2, 2007

**BARGAINING UNIT - EXCLUSIONS - Confidential Personnel - Union sought ruling that positions historically excluded in Libraries Administration Office be included - In accordance with long-standing principle where position covered by successive collective agreements, Applicant must satisfy Board that material and significant changes have occurred - Changes to titles of positions and individuals who filled the positions, were not material and significant to conclude contested excluded positions ought to be included in bargaining unit.**

The Union filed an application seeking a Board Ruling to determine whether certain positions in the Libraries Administration Office were included in the bargaining unit. Some of the positions were Receptionist; Manager, Administrative Services; Budget Officer; Human Resources Officer; Administrative Services Officer; and Executive Secretary to the Associate Directors. The contested positions were not new positions. The Union filed an almost identically worded application in January 2000 which was settled in September 2000. The Union claimed that the deal was not consummated as the Executive Secretary position was never filled as promised and the Receptionist position was vacant.

**Held:** The Board was satisfied that the Settlement was made in good faith and that the Employer's failure to fill the Executive Secretary position was due to budget cuts and its decision to leave the Receptionist position vacant did not abrogate that agreement. The terms of the Settlement are of great significance in this case. At that time the parties agreed that seven positions would remain excluded. The Board was satisfied that those positions include the same positions that the Union now claims ought to be in the bargaining unit. The Board determined that this case is to be assessed in accordance with the long-standing principle that, where a position has historically been excluded from a bargaining unit covered by successive collective agreements negotiated between the two parties, the onus of proof rests with the Union who must satisfy the Board that there have occurred material and significant changes sufficient to sustain the conclusion that the excluded positions ought to be henceforth included in the bargaining unit. The Board compared position descriptions which existed at the time of the parties' previous settlement with the most current position descriptions. While acknowledging that there have been organizational changes within the Libraries System and some changes to the titles of positions and the individuals who fill the positions at issue in the present case, the Board determined that there have not been material and significant changes sufficient to conclude that the contested excluded positions ought to be included in the bargaining unit. For some of the positions the Board found they were more "excludable" than when the parties entered into the previous settlement. Accordingly, the Board determined the position of Receptionist was included in the bargaining unit, and that the positions of Executive Assistant to the Director; Manager, Administrative Services; Budget Officer; Human Resources Officer; Administrative Services Officer; and Executive Secretary to the Associate Directors are excluded from the bargaining unit.



**Winnipeg South Osborne Legion Branch #252 (Formerly Fort Rouge and Imperial Veterans Legion Branch #252) -and- National Automobile, Aerospace, Transportation and General Workers Union of Canada (CAW-Canada), Local 144**

Case No. 85/07/LRA

August 7, 2007

**COLLECTIVE AGREEMENT - Subsequent Collective Agreement - As parties did not agree on a term for the Subsequent Collective Agreement for period longer than one year, pursuant to Section 87.3(5.1) of *The Labour Relations Act*, Board was restricted to settling Agreement for fixed term of six months following date of settlement - Substantive Order.**

**COLLECTIVE AGREEMENT - Subsequent Collective Agreement - Board determines which articles deemed to be appropriate for inclusion in the Subsequent Collective Agreement - Substantive Order.**

The Union filed an Application for settlement of a Subsequent Collective Agreement pursuant to Section 87.1(1) of *The Labour Relations Act*. In a previous Order, the Board ordered the provisions of a collective agreement to be settled by an arbitrator, within the sixty days mandated by Section 87.3(3) of the *Act*, provided that the parties serve a notice of their wish for arbitration on the Board within ten days of the date of the Order; or failing an agreement between the parties on an arbitrator, by the Board within 90 days of the date of the Order. The parties did not serve notice on the Board within the time limit prescribed by Section 87.3(2) of the *Act* that they wished to have a collective agreement settled by arbitration. Accordingly, the Board proceeded to settle the terms and conditions of the Collective Agreement between the parties. The Board considered fifteen issues that remained in dispute.

**Held:** As the previous Collective Agreement expired on August 31, 2005, and the parties did not agree on a term for the Subsequent Collective Agreement for a period longer than one year, the Board, pursuant to Section 87.3(5.1) of the *Act*, was restricted to settling a Subsequent Collective Agreement for a fixed term of six months following the date of settlement. The Board accepted all terms and conditions from the previous Collective Agreement which the written submissions of the parties revealed were agreed to by both parties and could, therefore, be incorporated, without change, in the Subsequent Collective Agreement. The Board accepted the revised list of arbitrators agreed to by the parties during the hearing. As to the 15 issues which remained in dispute, the Board was satisfied that, except for settling new or revised terms for Article 3.08; Articles 21.04(a) and (b); Articles 22.01 to 22.06 (Benefits); and Article 23.01, the remaining issues referred to the Board were in the circumstances of the case, deemed to be inappropriate for inclusion in the Subsequent Collective Agreement.

**Assiniboine Regional Health Authority - and - Manitoba Nurses' Union -and- Manitoba Government and General Employees' Union**

Case No. 474/06/LRA

September 6, 2007

**SUCCESSORSHIP - BARGAINING UNIT - Appropriate Bargaining Unit - Amalgamation - Board determined classification of Home Care Case Co-ordinators were practicing profession of nursing as essential part of their job functions and properly fell with the Manitoba Nurses' Union bargaining unit - Board ordered Home Care Case Co-ordinators who were still within Technical/Professional Paramedical bargaining unit be removed from the Manitoba Government and General Employees' Union bargaining units and be placed within the MNU bargaining unit - Substantive Order.**

The Employer requested that the Board determine whether the Home Care Case Co-ordinators (HCCC) should be assigned either to the Nurses' bargaining unit represented by the Manitoba Nurses' Union (MNU) or to the Technical/Professional Paramedical bargaining unit represented by the Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU).

**Held:** The Employer, as a successor and new employer, made a determination that as of January 2003 all HCCC's would be required to be nurses. The fact that the guidelines of the Manitoba Home Care Program did not require that a nurse be employed as an HCCC was not determinative of the case. While the Board accepted that there was no requirement that this assessment function must be conducted by a nurse, the Employer had determined that a nurse was required. It was not the task of the Board to question this policy decision. The Board accepted that a nurse can be "practicing the profession" of nursing within the definition of

"practicing" in *The Registered Nurses Act* and under the Standards of Practice for Registered Nurses without providing clinical nursing care on a regular basis. In this regard, the Board accepted that the HCCC's delivered nursing services within the meaning of Section 4.3.1 of the Program as a normal expectation of their job and, as such, were required to "practice the profession or nursing" in the course of their duties. The HCCCs, in the course of their duties, use the knowledge, training and experience they have acquired as nurses when they assess clients and develop, implement and revise care plans for clients. The Board was also satisfied that changes to the administration of the Program constituted a significant change. The Board was satisfied that a nexus existed between the nursing qualifications required by the Employer and the duties and functions of the HCCC's. Therefore, the Board determined that the Home Care Case Co-ordinators were practicing the profession of nursing as an essential part of their job functions and properly fell with the MNU bargaining unit. The Board ordered that the Home Care Case Co-ordinators who were still within the Technical/Professional Paramedical bargaining unit be removed from the MGEU bargaining units and be placed within the MNU bargaining unit.

**Winnipeg Fire Paramedic Service -and- United Fire Fighters of Winnipeg, Local 867 -and- Drew Duff**

Case No. 738/05/LRA

September 11, 2007

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Contract Administration - Failure to Process Grievance - Union's decision not to file grievance because it would be inimical to interests of bargaining members as a whole was a decision which was reasonably sustainable - Employee disagreeing with decision was not a basis to find that Union was in breach of Subsection 20(b) of *The Labour Relations Act* - Application dismissed - Substantive Order.**

The Employee elected to terminate his employment in June 2004. The collective agreement provided that an employee who retired was entitled to receive any unused sick leave as retirement leave with pay or a lump sum payment. For some time prior to June 2004, the Union and the Employer had agreed to remove the sick leave cash out provisions. The terms of this change was subject to ongoing discussion/arbitration proceedings in 2004. When the Employee did not receive any sick leave pay out, he requested that the Union file a grievance. The Union decided not to pursue the matter for a number of reasons. For many years, persons in the Employee's position had never received any sick leave cash out because they were not deemed to have retired. Also, a verbal legal opinion was received years prior that a similar case was not winnable due to years of uncontested past practice. As well, legal advice was also that the grievance would be detrimental to the interests of the bargaining unit as whole due to the ongoing discussions over the sick leave pay out issue. The Employee filed an application under Section 20 of *The Labour Relations Act* asserting that the Union failed to properly represent him by failing to file and process a grievance.

**Held:** A union is entitled to decide not to file a grievance, not to pursue a grievance to arbitration, and is entitled to decide to settle a grievance without an employee's agreement so long as the union's decision is not arbitrary, discriminatory or made in bad faith. The Board was satisfied that the Union did not act on the basis of hostility, ill will or dishonesty and, given its clear communication to the Employee, the Union did not attempt to deceive him or refuse to process a grievance for sinister purposes. The Union did not single out the Employee in a pejorative manner, based on irrelevant considerations. The Union was entitled to rely on the legal opinion it had obtained from experienced legal counsel in a case which raised the same issue as in the Employee's case. The fact that the legal advice received was verbal was not determinative and did not affect its cogency or validity. The Union took into account the long-term interests of the members of the bargaining unit as a whole when it made its decision and was entitled to consider such broader issues. The Union's decision was not made on the basis of irrelevant factors and the Union did not display an attitude which could be characterized as "... indifferent in summary, or capricious and non-caring or perfunctory". As a result, the Board found that the Union's decision not to file a grievance on behalf of the Employee because it would be inimical to the interests of bargaining members as a whole was a decision which was reasonably sustainable. The fact that the Employee disagreed with the decision was not a basis to find that the Union was in breach of Subsection 20(b) of the Act. Therefore, the Board determined that the Employee failed to establish that the Union acted in a manner which was arbitrary, discriminatory or in bad faith in representing him and the unfair labour practice application was dismissed.

**UNFAIR LABOUR PRACTICE - Interference - Bargaining Directly with Employees - Employer interfered with rights of Union and members by introducing employment model under which athletic team coaches would no longer hold academic rank and therefore fell outside bargaining unit - Employer did not consult Union during the process and met directly with coaches without Union being present.**  
**UNFAIR LABOUR PRACTICE - REMEDY - Compensation - Employer introduced employment model under which athletic team coaches would no longer hold academic rank and therefore fell outside bargaining unit - Employer unlawfully removed coaches from bargaining unit and deprived the Union of dues to which it was entitled - Employer ordered to pay union dues itself and not by deducting amounts from coaches' salaries.**

In December 2005, the Employer decided to introduce an employment model for certain athletic team coaches. Prior to the introduction of the model, the coaches had been granted term appointments with academic rank as Instructors within the bargaining unit and were covered by the terms of the collective agreement with the Association. Under the new model, the coaches would not hold academic rank and would fall outside that bargaining unit. The Employer determined that it wanted to implement the new model starting with the coach whose term was to expire on December 31, 2005. The Employer needed to meet with him, explain the model, have him agree to it and complete paperwork promptly if he was going to be paid in January on schedule. The next day, the Employer summoned the other coaches to a meeting in which they were told that they would be offered appointments under the new employment model but if they chose not to accept the appointment without rank then they would be given three months notice as required under the collective agreement and they would not receive another appointment. When one of the coaches informed the Association about the meeting and the employment model, the Association filed two applications for Board Ruling requesting that the Board determine that the Persons Concerned were Instructors in the bargaining unit for which the Association was certified and/or that a group of employees including those individuals was an appropriate bargaining unit. In addition, the Association filed an Unfair Labour Practice Application which alleged that the Employer interfered with its rights and the rights of the coaches.

**Held:** The coaches were academics. In addition to discharging a teaching function in their role as coach, they are responsible for monitoring the academic success of their athletes and they may be assigned to teach undergraduate courses. The new employment model did not affect their duties. They continued to perform essentially the same duties as when they were accorded academic rank. The decision to deny academic rank was taken to remove the coaches from the union and a collective agreement which the Employer perceived as impeding its ability to adequately deal with issues including the promotion and compensation of coaches. The Employer was determined to bring coaches outside of the bargaining unit so that it would have essentially unrestricted latitude to determine their terms and conditions of employment without input or interference from the bargaining agent. It is significant that at no point during the new employment model's year-long gestation period did the Employer approach the Association to discuss the problems which had been identified regarding coaches. While the failure to include the Association in these discussions is not necessarily an unfair labour practice, it does suggest that the Employer seized upon only one solution to the problem, that being the removal of the coaches from the bargaining unit. For the Employer to unfairly deny academic rank and deliberately remove positions from the bargaining unit violated the individuals' rights to be in a union and it constitutes an unreasonable and unjustifiable interference with the administration of the trade union contrary to sections 5 and 6 of the Act. In addition, in unlawfully seeking to remove the positions from the bargaining unit, the Employer deprived the Association of union dues to which it was entitled contrary to section 29 of the Act which also constitutes an unfair labour practice. The Employer's decision to meet individually with coaches, as well as the nature of the communications during those meetings transgressed upon the Association's monopoly on representation guaranteed by the Act and seriously interfered with its ability to represent those employees. The meetings with the coaches, particularly the one with the single coach, were extremely untoward. These meetings were clearly designed to sell the coaches on the new non-union model. The decision to exclude the Association from those meetings was clearly deliberate and strategic. The Employer's communications with the coaches at those meetings in which it offered incentives and made threats to the coaches' continued employment in order to encourage them to cease being members of the union violated section 17 of the Act. The decision to meet with the Association members without notice to the Association unreasonably and unjustifiably undermined the union's statutory authority and obligation to represent the



employees. As to the Board Ruling, the Board ruled that there had not occurred material and significant changes to the positions held by the Persons Concerned to sustain the conclusion that they ought to be excluded from the bargaining unit. The Board heard that the Employer had been hiring "professional" as opposed to "academic" coaches for many years. This is in no way a recent change or a circumstance that was unknown to the Employer prior to negotiation of the most recent collective agreement. The Board was not satisfied that the Employer had come close to discharging its onus to prove material and substantial change. Therefore, the Board ruled that the coaches were employed within the Instructors series and included in the bargaining unit for which the Association was certified. One of the remedies granted was that the Employer pay "union dues on behalf of the Persons Concerned in such amounts as ought to have been deducted from them and remitted to" the Association. The Board clarified that it intended the Employer pay these monies itself rather than deduct the amounts from the salaries of the coaches.

**Able Movers Ltd. -and- International Union of Operating Engineers, Local 987-and- Gerard Fillion**

Case No. 376/07/LRA

November 2, 2007

**CONSTRUCTION INDUSTRY - UNFAIR LABOUR PRACTICE - STRIKE - Layoff - Union contended Employer refused to reinstate Employee following end of strike based on his seniority - Held parties reached an agreement that Employer retained discretion to determine whether work was available and, if so, which employees would be required to perform that work without regard to seniority - Board accepted that Employee not recalled on account of lack of work and decision based on valid business reasons - Substantive Order.**

The Employee was a journeyman heavy duty mechanic. The Union filed an application for an unfair labour practice asserting that the failure to recall the Employee to work following the end of a legal strike interfered with the right of the Employee to participate in the activities of the Union [Section 5(3)]; interfered in the administration of a union and/or the representation of employees by the Union [Section 6(1)]; constituted a refusal to continue to employ and/or discriminated in regard to employment against the Employee due to his participation in union activities and/or having exercised his rights under the Act [Section 7]; and by refusing to reinstate the Employee in order of seniority as work became available following the conclusion of the strike, the Employer violated Section 12(1)(f) or, alternatively, Section 13(1)(e) of the Act.

**Held:** The evidence did not establish that the Employer violated either Sections 5(3) or 6(1) of the Act. Therefore, the core matters before the Board related to assertions that Sections 7 and 12(1)(f) or 13(1)(e) of the Act had been violated. The Board noted that the Collective Agreement, consistent with most agreements in the construction industry, did not contain any seniority provisions. The Employer satisfied its onus that the Employee's participation in a legal strike was neither the reason for nor a motivating factor for his lay-off. The Board accepted that the reason for not recalling him to work was on account of a lack of work and was based on valid business reasons. As to the contention that the Employer failed to recall the Employee on the basis of his "seniority standing", the applicable provision was Section 12(1) of the Act because a collective agreement was concluded between the parties. Section 13(1) of the Act was only triggered where no collective agreement was concluded. The work performed by the Employee at the time the strike commenced was not continued after the strike was settled, so the conditions for Section 12(1)(c) of the Act had not been met. Further, pursuant to Section 12(1)(e) of the Act, the parties did reach an agreement respecting the reinstatement of employees in the unit and the terms of this agreement included the condition that the Employer retained the discretion to determine whether work was available and, if so, which employees would be required to perform that work. Under the terms of the agreement, such decisions may be made without regard to seniority. Having made this finding, Section 12(1)(f) of the Act was not applicable in the circumstances of this case. As a result, the application was dismissed.

**Parkland Regional Health Authority -and- Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) -and- International Union of Operating Engineers, Local 987 (IUOE)**

Case No. 310/07/LRA

November 16, 2007

**VOTE - SUCCESSORSHIP - Intermingling - MGEU filed Application for declaration that five paramedics formerly employed by Swan Valley and represented by IUOE were within scope of unit for which MGEU was bargaining agent - Employer requested "yes/no" vote be held to determine if five**

**paramedics wanted to be represented by a union - Board held vote not necessary as overwhelming majority of employees fell within existing MGEU unit - Board declared technical/professional paramedical employees formerly employed by Swan Valley fell within the scope of MGEU bargaining unit - Substantive Order.**

By reason of the transfer of the Swan Valley facilities to the Employer there had been a sale, merger or amalgamation within the meaning of Section 56(2)(a) of *The Labour Relations Act* and, as a consequence, the Employer acquired the rights, privileges and obligations under the *Act* as a successor employer. The MGEU filed an Application for Board Ruling requesting that the Board declare that the technical/professional paramedic employees formerly employed by Swan Valley and represented by the IUOE were within the scope of the Employer's technical/professional paramedical unit. The Employer requested that the declaration be held in abeyance pending the result of a "yes/no" vote to be held among the five technological/professional paramedical employees formerly employed by Swan Valley. The purpose of the "yes/no" vote was to determine whether or not the five affected employees wished to be represented by a union. If a majority of the affected employees indicated "yes" then the five employees would be placed in the MGEU unit. MGEU was of the position that a "yes/no" vote should not be conducted.

**Held:** There had been an intermingling among the five former Swan Valley technical/professional paramedical employees and the technical/professional paramedical employees who fall within the MGEU unit. In the circumstances of the case, it was neither necessary nor advisable to order a "yes/no" vote pursuant to Section 56(2)(e) of the *Act*. The technical/professional paramedical employees employed by the Employer and the former Swan Valley facilities constituted a single appropriate bargaining unit. The single bargaining unit appropriate for collective bargaining had already been determined by the Board and that unit was properly described in the certificate for the MGEU. It was not necessary to conduct a representation vote pursuant to Section 56(2)(e), as between the MGEU and the IUOE, because the IUOE indicated that it was withdrawing from any representation vote which the Board may have ordered. This reflected the practical reality particularly having regard that the overwhelming majority of the affected employees fell within the existing MGEU unit. Therefore, the Board declared that the technical/professional paramedical employees formerly employed by Swan Valley fell within the scope of the MGEU bargaining unit.

**Parkland Regional Health Authority -and- Manitoba Government and General Employees' Union - and- International Union of Operating Engineers, Local Union No. 987 -and- Canadian Union of Public Employees -and- Swan Valley Health Centre and its facilities**

Case No. 337/07/LRA

November 16, 2007

**SUCCESSORSHIP - Issues before Board did not constitute a continuation of Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector - Transfer of Swan Valley facilities to the Parkland Regional Health Authority resulted in a sale, merger or amalgamation within the meaning of Section 56(2)(a) of *The Labour Relations Act* - Determined Parkland RHA was successor employer - Substantive Order.**

**SUCCESSORSHIP - VOTE - PRACTICE AND PROCEDURE - Amalgamation of health facilities into Health Authority resulted in intermingling of three unions - Employer submitted that MGEU should not be included on representation vote as it did not represent 20% or more of affected employees - MGEU questioned existence of Board rule for threshold of support in order to be placed on ballot - Board order MGEU to be on ballot - Substantive Order.**

Parkland RHA filed an application seeking a declaration that it was the successor employer of all employees formerly employed by Swan Valley Health Centre; a declaration that there had been an intermingling of the Swan Valley employees and current employees of the Parkland RHA and that those employees constituted one or more units appropriate for collective bargaining; and an Order that a regional representation vote be conducted among all employees in the support facility unit including those formerly employed by Swan Valley. Parkland RHA further submitted that, if the Board ordered that a regional representation vote be conducted, then the vote should be ordered between CUPE and IUOE as MGEU did not represent the requisite 20% or more of the affected employees to be eligible as a bargaining agent. The MGEU submitted that it should be included in any representation vote that may be ordered by the Board and questioned the existence of any Board rule, which required that a bargaining agent must enjoy a specific threshold of support in order to be placed on a ballot.

**Held:** The Application was to be determined under Section 56(2) of *The Labour Relations Act*. The issues before the Board did not constitute a continuation of the review of bargaining units under the Review of Bargaining Unit Appropriateness in Manitoba's Rural Health Care Sector. By reason of the transfer of the Swan Valley facilities to the Parkland RHA there had been a sale, merger or amalgamation within the meaning of Section 56(2)(a) of the *Act* and, as a consequence thereof, Parkland RHA had acquired the rights, privileges and obligations under the *Act* as a successor employer. There had been an intermingling within the meaning of Section 56(2)(c) of the *Act*, among the former Swan Valley employees and the Parkland RHA Support Facility employees. The Board further determined that a single bargaining unit for all employees employed in "facility support" within the Parkland RHA was appropriate. The Board ordered that a representation vote be conducted among the affected employees in the bargaining unit, with CUPE, IUOE and MGEU appearing on the ballot.

**Seven Oaks School Division -and- Canadian Union of Public Employees, Local 731 -and- John Missler**

Case No. 472/07/LRA

November 20, 2007

**UNFAIR LABOUR PRACTICE - Prima facie - Employee asserted Employer and Union violated Sections 80(2), 130(3.1) and 133 of *The Labour Relations Act* by failing to proceed with his grievance - No part of those sections standing alone, constitute valid basis for an unfair labour practice application - Application did not, on its face, disclose prima facie breach of any substantive provision in Part I of the *Act* - Application dismissed - Substantive Order.**

**UNFAIR LABOUR PRACTICE - ARBITRATION - JURISDICTION - Employee asserted collective agreement was contrary to Human Rights Code and asserted Employer and Union violated agreement - Board declined to adjudicate matter arising from an interpretation of the agreement as such assertions were properly subject of formal grievance and arbitration procedure - Substantive Order.**

The Employee filed an unfair labour practice application alleging that both the Employer and the Union failed to investigate or proceed with a formal grievance filed by the Employee, in his individual capacity. The Employee asserted that the Employer and the Union violated Sections 80(2), 130(3.1) and 133 of *The Labour Relations Act*, as well as Article 1.01 and Article 4.0 of the Agreement.

**Held:** Conduct which may constitute an unfair labour practice is defined in Part I of the *Act* and the Application did not, on its face, disclose a prima facie breach of any substantive provision in Part I of the *Act*. None of Sections 80(2), 130(3.1) or 133 of the *Act*, standing alone, constitute a valid basis for an unfair labour practice application. To the extent that the Applicant asserted Article 7.02 of the Agreement was discriminatory and contrary to The Human Rights Code and to the extent that the Employee sought an order of the Board amending or replacing this provision of the Agreement, those assertions and/or requested orders were beyond the jurisdiction of the Board under the *Act*. To the extent the Application asserted that there had been a violation or a breach of the Agreement, such assertions were properly the subject of the formal grievance and arbitration procedure. The Board declined to adjudicate a matter arising from an interpretation of the Agreement and which, if arbitrable at all, can be adequately determined under the provisions of the Agreement for final settlement of disputes. In the result, the Application as a whole did not disclose any facts which arguably constitute a prima facie breach of any provision of the *Act*, particularly any of the substantive unfair labour practice provisions in Part I of the *Act*. As a result, the Board dismissed the Application.

**Addictions Foundation of Manitoba -and- Manitoba Government and General Employees' Union -and- Jackie Massey**

Case No. 501/07/LRA

November 27, 2007

**VOTE - PRACTICE AND PROCEDURE - TIMELINESS - Employee filed vote complaint application 4 months after ratification vote - Held Employee unduly delayed filing application as she was aware of date of vote and as per Section 70(1) of *The Labour Relations Act* complaint must be filed within 15 days of a vote - Substantive Order.**

The Employee was aware that a ratification meeting was being held in Winnipeg on July 3, 2007. Not having received a mail-in ballot, she called the offices of the Union on or about June 25, 2007, and was advised of the procedure which she could follow in order to vote at the meeting scheduled for the Winnipeg location on



July 3. Almost four months after the ratification vote, she filed a complaint pursuant to Sections 69 and 70 of *The Labour Relations Act* seeking an order requiring the Union to conduct another vote by mail among all of the affected employees in the bargaining unit.

**Held:** The Employee, having been aware of the ratification meeting and of her opportunity to cast a ballot at the meeting on July 3 had unduly delayed the filing of the Application because Section 70(4) of the *Act* states that where no complaint is filed with the Board under Section 70(1) within 15 days after a vote is held in purported compliance with Section 69, then the vote shall be "... conclusively deemed to have been carried out in accordance with the requirements of section 69." The Board accepted that reasonable notice of the vote was given to the affected employees; a reasonable opportunity was given to the employees to cast a ballot; and that the vote was conducted by secret ballot. As a result, the complaint was dismissed.

**Manitoba Interfaith Immigration Council - and - Canadian Union of Public Employees - and -**

**Gerardo A. Aguilar**

Case No. 009/07/LRA

January 25, 2008

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Arbitrary Conduct - Failure to Refer Grievance to Arbitration - Union Executive Committee directed arbitration hearing be adjourned in light of new allegations against Employee - Union did not act arbitrarily by not proceeding to arbitration hearing after a grievance had been filed and a hearing date scheduled - Decision not to proceed based on relevant factors and decision did not reflect indifference or non-caring attitude towards the Employee's concerns - Substantive Order.**

**DUTY OF FAIR REPRESENTATION - Union representative aggressively expressed his view towards dismissed employee was unfortunate but did not result in Union being unfair towards the Employee - Substantive Order.**

The Union filed a grievance challenging the dismissal of the Employee. A week before the arbitration hearing, the Employer advised the Union of a further offence by the Employee. The grievance was referred back to the Executive Committee. After consideration, the Committee directed that the hearing be adjourned and that an attempt be made to settle with the Employer. The terms of settlement were negotiated, but the Employee rejected the settlement. The Union then advised the Employee of its decision to withdraw the grievance. The Employee appealed that decision. Legal Counsel was present at the Committee hearing and provided legal advice. The Committee upheld the decision to withdraw the grievance if settlement was not achieved. As a result of the decision, the Employee filed an unfair labour practice application that the Union had acted arbitrarily contrary to Section 20(i) and (ii) of *The Labour Relations Act*.

**Held:** The critical issue to be decided was whether the Union acted in an arbitrary manner by not proceeding to the arbitration hearing after a grievance had been filed and a hearing date scheduled. In this case, the Union did direct its mind to the merits of the grievance and reached a reasoned and informed decision in determining not to proceed to arbitration. The Union was not obligated to arbitrate the issue advanced by the Employee, but rather was only obligated to fairly consider whether that issue should be arbitrated. The Union received advice from legal counsel before making its decision to withdraw the grievance from arbitration. The Union provided the Employee with an opportunity to appeal its decision and, in that regard, the Board was satisfied that the Employee who was represented by counsel, had the opportunity to present his appeal before the Executive Committee. There was no suggestion the Committee acted in other than a *bona fide* manner in considering and, ultimately, rejecting the appeal. The Board noted that at one meeting a representative of the Union was aggressive in expressing his view to the Employee. Such aggressiveness towards a dismissed employee is unfortunate. Nevertheless, the Board is satisfied that this conduct did not result in the Union being unfair towards the Employee. The Employee strongly disagreeing with the Union's decision to not pursue the grievance to arbitration does not constitute a breach of section 20 of the *Act*. The decision not to proceed was based on relevant factors and the decision did not reflect either indifference or a non-caring attitude towards the Employee's concerns. Therefore, the Board determined that the Employee failed to establish that the Union acted in a manner that was arbitrary in representing rights of the Employee under the agreement. Accordingly, the application was dismissed.



## **SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE**

### **Mandix Corporation Ltd. v/a McDougall Auto Superstor -and- Terry Haluik,**

Case No. 714/06/ESC

April 13, 2007

**NOTICE - Exception under Section 62 of *The Employment Standards Code* - Employer asserted it was entitled to terminate Employee without notice as he had not fulfilled all of his responsibilities, and had been inattentive to important details, and had otherwise failed to fulfill some rules and procedures relating to transactions - Held circumstances at the material time were not so extreme as to justify an immediate dismissal without notice - Claim for wages in lieu of notice allowed - Substantive Order.**  
**WAGES - Unauthorized deductions - Employee filed claim for an unauthorized deduction relating to an invoice for labour and parts for work done on a vehicle that he purchased from Employer - While he had not signed order authorizing work to be done, he clearly asked that a few things be done to the vehicle, the labour and parts as invoiced were supplied and he benefited from the work performed - Claim for reimbursement for an unauthorized deduction dismissed - Substantive Order.**

The Employer asserted that it was entitled to terminate the employment of the Employee without notice because the Employee had not fulfilled all of his responsibilities, and had been inattentive to important details, and had otherwise failed to fulfill some of the reasonable rules and procedures of the Employer relating to at least one, and potentially more, transactions. Section 61 of *The Employment Standards Code* stipulates that an Employer shall not terminate the employment of an Employee without giving notice of not less than one pay period. Certain exceptions to that general principle are outlined in section 62 of the *Code*. The Employer argued that this case fit within the exception outlined in subsection 62 (h) of the *Code*. The Employer specifically alleged that the Employee had acted in a manner which constituted "willful misconduct, or disobedience, or willful neglect of duty" that was not condoned by the Employer. The Employee's claim included reimbursement for an unauthorized deduction relating to an invoice for labour and parts charged by the Employer for work done on a used vehicle that had been purchased by the Employee from the Employer.

**Held:** The Employer failed to establish willful misconduct, disobedience or willful neglect of duty. Moreover, the circumstances at the material time were not so extreme as to justify an immediate dismissal without notice. The Employer was entitled to make the business decision to terminate the Employee's employment. However, as with many business decisions, there is a cost associated with that decision, namely the cost of providing notice of not less than one pay period, or payment in lieu thereof, to the Employee. In the result, the Employee is entitled to receive wages in lieu of notice. As to the claim for the unauthorized deduction, the Board noted that Employee had not signed a work order authorizing the work to be done. However, the evidence was clear that the Employee had asked that a few things be done to the vehicle, and that the labour and parts referred to on the invoice were supplied by the Employer. The amount in question is a sum certain, the Employee has received the benefit of the work performed, and it was appropriate that he pay for that work. In the result, the Employee's claim for reimbursement for an unauthorized deduction was dismissed.

### **Tonya Collins, trading as Lite Stop Foods - and - Cindy Fleet**

Case No. 204/07/ESC

January 28, 2008

**NOTICE - DISCHARGE - EVIDENCE - Theft - At time of termination, Employer issued wages in lieu of notice and a Record of Employment reflecting "things not working out" - Employer reissued Record of Employment and for first time noted Employee was dismissed for theft of muffins based on allegations of one witness - Board troubled that Employer allowed Employee to work after it became aware of alleged theft - Evidence to substantiate theft fell short of being clear, compelling and cogent - In absence of sufficient explanation for change of mind, Employer should be held to original position - Order for wages in lieu of notice confirmed.**

At the time of her termination, the Employer paid the Employee wages in lieu of notice, issued a Record of Employment and told her things were not working out. The Employee later noticed the cheque was inaccurate and contacted the Employer. She was instructed to return to the store. When she did, she was given a new Record of Employment which said she was being dismissed for dishonesty. This was the first time the issue

of dishonesty was raised. The Employee maintained that she had not been dishonest. She filed a claim with the Employment Standards Division for wages owing. The Division found in part, that wages in lieu of notice be paid. The Employer disagreed wages should be paid since the Employee stole muffins from the restaurant. The Employer relied on the evidence of one individual who testified that she saw the Employee put muffins in a black backpack but could not recall when the theft occurred. The Employer acknowledged allowing the Employee to continue working at the store after it became aware of the allegations. The Employee denied taking the muffins as alleged and said she did not have a black backpack.

**Held:** The Board only had before it the one witness' assertions, which the Employee disputed in their entirety. The Board was troubled that the Employer allowed the Employee to continue working after it became aware of the alleged theft. Evidence to substantiate theft should be clear, compelling and cogent. In these particular circumstances, the evidence fell short of this. Further, the Board noted that if the Employer itself was satisfied at the time of termination that there was sufficient evidence of theft to terminate the Employee for that reason, then presumably the Employer would have done so. In this case, not only did the Employer terminate the Employee by telling her only that "things weren't working out", but confirmed in response to a question by the Employee that they were paying her wages in lieu of notice and, further, that "Statutory Pay" was included. There appears to have been a change of heart and mind between the time the Employee first was advised of her termination and the time the new and revised Record of Employment was given to her. In the absence of sufficient explanation, the Board can only speculate as to reasons for this. Regardless, at the time the termination first occurred, the Employer was aware of the theft allegations and was still prepared to issue wages in lieu of notice and a Record of Employment reflecting same. The Board was of the view the Employer should be held to this position. Accordingly the Order of the Employment Standards Division was confirmed.

**GIJO Ltd., trading as Canadian Homestead -and- Lesley Ann Baker**

Case No. 676/06/ESC

March 2, 2007 & June 29, 2007

**EMPLOYEE - WAGES - Commission Wages - Employee closed a sale consisting of six advertisements - Employer had yet to receive payment for advertisements - Board ruled Employee entitled to receive commission wages and vacation wages on all collections received by the Employer for advertisements sold - Further, the agreement between the parties was that commission would be paid upon publication of advertisements - Substantive Order.**

**Preliminary Order:** The Director of the Employment Standards Division ordered the Employer to pay \$4,525.92 in wages to the Employee. The Employer disputed the payment.

**Held:** The Board issued a preliminary decision that the Employee was entitled to receive commission wages on all collections received by the Employer for advertisements sold by the Employee at the agreed upon rate of 25%. She was entitled to receive vacation wages on all commission wages owing to her at a rate of 4%. During the time period at issue, the Employee closed a single sale, consisting of six advertisements. The Employer had yet to receive any payment from the customer from the publication of the advertisements. The Employer was to confirm for the Board on or before June 1, 2007 whether the advertisements had been published, that the amounts owing by the customer have been received by the Employer, and that the commission wages and vacation wages owing to the Employee, based on the collections received by the Employer from the customer, have been paid to the Employee.

**Final Order:** As per the Preliminary Order, on June 1, 2007, the Employer filed documentation with the Board, advising that the advertisements had been published; that the amounts owing by the customer had not been received by the Employer and that commission wages and vacation wages had not been paid to the Employee by the Employer.

**Held:** The Board was satisfied that the agreement between the parties was that commission would be paid upon publication of advertisements. Noting the advertisements have been published, the Board found that the Employee was entitled to receive wages, less \$100 advance which the Employee conceded receiving, and \$4,395.92 for vacation wages.

## **SUMMARIES OF SIGNIFICANT BOARD DECISIONS PURSUANT TO *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT***

### **Shaw Laboratories Ltd. -and- Director, Workplace Safety and Health**

Case No. 314/07/WSH

July 24, 2007

**PRACTICE AND PROCEDURE - Hearings - Director of Workplace Safety and Health Division submitted that Board confirm administrative penalties and dismiss appeal without oral hearing - Pursuant to Sections 53.1(8) and 53.1(9) of *The Workplace Safety and Health Act* Board can only exercise its jurisdiction following hearing of an appeal - Substantive Order.**

The Employer filed an application seeking an appeal from a Decision of the Director, Workplace Safety and Health pursuant to Section 53.1 of *The Workplace Safety and Health Act* respecting the issuance of five administrative penalties for failure to comply with five Improvement Orders issued under the Act. The Director submitted that the Board should confirm the administrative penalties and dismiss the appeal without the necessity of an oral hearing.

**Held:** Pursuant to Sections 53.1(8) and 53.1(9) of the Act, the Board could only exercise its jurisdiction following the hearing of an appeal. The Board, following consideration of material filed, evidence and argument presented at the hearing, determined that the Employer failed to comply with the five Improvement Orders which were subject to administrative penalties. The Board was satisfied that the penalties imposed were established in accordance with the *Administrative Penalty Regulation 62/2003*. Therefore, the Board confirmed the five administrative penalties and dismissed the appeal application.

### **Sherbeth Enterprises Ltd. -and- Director, Workplace Safety and Health**

Case No. 497/07/WSH

January 28, 2008

**PRACTICE AND PROCEDURE - TIMELINESS - Employer filed appeal of Notices of Administrative Penalties seven days after time limit prescribed by Section 53.1(7) of *The Workplace Safety and Health Act* - Board does not have inherent or implied power to extend mandatory fourteen day appeal period - Board lacked jurisdiction and appeal dismissed - Substantive Order.**

On July 5, 2007, Notices of Administrative Penalties were issued to the Employer for failure to comply with seven Improvement Orders. The Notices were personally served on the Employer on September 29, 2007. On October 22, 2007, the Employer filed an appeal with the Board pursuant to Section 53.1 of *The Workplace Safety and Health Act*. The Director raised the preliminary issue of timeliness asserting that the Appeal was out of time and ought to be dismissed on that basis alone.

**Held:** As per Section 53.1(7) of the Act an appeal to the Board must be filed with 14 days after being served with a notice. Fourteen days from September 29, 2007 expired on October 13, 2007. As October 13, 2007 was a Saturday, according to Section 24(2) of *The Interpretation Act*, the time for filing an appeal would have been extended to Monday, October 15, 2007. The Employer did not file the Appeal with the Board until October 22, 2007, a date beyond the time period prescribed by Section 53.1(7) of the Act. The time limit in Section 53.1(7) of the Act is mandatory and the Board was satisfied that a failure to follow this provision goes to the jurisdiction of the Board to entertain any appeal. The Board does not have any inherent or implied power to extend the 14 day appeal period under Sections 53.1(7) of the Act. Any power to extend an appeal period must be expressly conferred on an administrative tribunal, as the Legislature did in Section 39(2) of the Act by specifically empowering the Board to extend the (14) day appeal period in that Section by stating "... or within any further period that the Board may allow." No such wording appears in Section 53.1(7) of the Act. As a result, the Board was satisfied that the Appeal of the Employer was untimely and that the Board did not have the jurisdiction to hear the Appeal. Accordingly, the Appeal of the Employer was dismissed.

**Protech Scale Ltd. -and- Director, Workplace Safety and Health**

Case No. 382/07/WSH

February 13, 2008

**JURISDICTION - PRACTICE AND PROCEDURE - Employer appealed Notices of Administrative Penalties but had not filed an appeal of Improvement Orders - Board's jurisdiction limited to determining whether Employer complied with improvement order - Jurisdiction to vary Improvement Order only vested when the improvement order itself was appealed - Under Section 53.1(9) Board must accept improvement order as issued - Appeal dismissed as Employer failed to comply with Improvement Orders and penalties were imposed in accordance with Regulation - Substantive Order.**

On June 20, 2007, five Notices of Administrative Penalties were issued to the Employer for failure to comply with five Improvement Orders issued under the *Workplace Safety and Health Act*. On July 9, 2007, the Employer filed an appeal pursuant to Sections 53.1 of the *Act* from the decision to issue the Notices.

**Held:** The Employer did not appeal the Improvement Orders when they were issued and the time for appealing the Orders under Section 39(2) of the *Act* had expired. Accordingly, the condition prescribed by Section 53.1(3) of the *Act* for the issuance of a notice of administrative penalty had been met. Under Section 53.1 of the *Act*, the jurisdiction of the Board was limited to determining whether an improvement order had been complied with by an appellant as the Board can only confirm or revoke the administrative penalty. The Board did not have the jurisdiction to assess the merits or the reasonableness of an improvement order for the purpose of varying that order because the jurisdiction to vary an order was only vested in the Board under Section 39(6) of the *Act* when the improvement order itself was appealed in the first instance. Under Section 53.1(9), the Board must accept the improvement order, as issued. The Employer had not established that it complied with any of the five Improvement Orders. As a result, the Board was satisfied that the Employer failed to comply with five Improvement Orders, and which Orders were subject to administrative penalties. The Board further satisfied itself that the penalties imposed were established in accordance with the *Administrative Penalty Regulation 62/2003*. In the result, the Board confirmed the administrative penalties and dismissed the Employer's appeal.

## **SUMMARIES OF SIGNIFICANT COURT DECISIONS**

**Nygard International Partnership Associates - and - Sharon Michalowski**

Supreme Court of Canada

MLB Case No. 735/03/ESC

No. 31751

Heard by Justices Binnie, Deschamps and Abella

Delivered April 19, 2007

The application for leave to appeal from the judgment of the Court of Appeal of Manitoba was dismissed with costs.

**Rodney Allan Shier, being a Director of Bisset Gold Mining Company -and- Director of Employment Standards**

Court of Appeal of Manitoba

MLB Case No. 414/02/PWA

Docket Nos. AI 06-30-06312

Heard by Justice Steel

Delivered May 25, 2007

On December 15, 1997, the directors of the mine decided to cease operations. Mr. Shier tendered his written resignation as a director to the company's solicitor at 9:26 p.m. At 10:00 p.m., the local manager of the mine was instructed to take the steps to shut down the operation. The manager called his senior personnel together and decided for safety reasons that the miners underground would be notified of the closure at shift end which was at 3:30 a.m. At 10:45 p.m., Shier's resignation was received in the company's registered office at which time it became effective. The Director of the Employment Standards Division ordered that Shier was liable for \$3,343,915.51 for wages in lieu of notice. Shier disputed the order, and it was referred to the Board.



The Board determined that because Shier had tendered his resignation prior to the termination, he was not a director at the time the termination took place and, therefore, was not liable for termination wages. The Director sought leave to appeal on three questions.

**Held:** The Director submitted that the Board erred in law when it found that Shier was not liable for termination wages for senior staff who were notified of their termination prior to Shier's resignation. The Director argued that Shier's resignation had not been received at the corporate offices before the mine manager was telephoned and that the telephone call was notice of actual termination. The Director further argued that the failure of the Board to refer to the evidence of other senior staff members besides the manager indicated a failure to deal with the argument or a failure to consider relevant evidence. The Court stated the Board was not obliged to mention every piece of evidence adduced. The failure to mention the evidence of some of the witnesses does not necessarily mean that it was ignored. The time when the termination occurred was a crucial determination, something of which the Board members were very much aware. They clearly concluded the manager was instructed to affect an orderly shut down of the mine and the timing of that shutdown was left to his discretion. Whether a telephone conversation between the directors and the local mine manager was actually a termination of the senior staff or an instruction to do something in the future, the timing of which was left to the mine manager was a question of fact or, at best, mixed fact and law. Section 16(1) of *The Payment of Wages Act* allowed leave to be granted only on questions of law or jurisdiction. The Court denied leave to appeal on this ground.

The Director submitted that the Board erred in law in its interpretation of Sections 40 of *The Employment Standards Act (ESA)* in that it found that, given the language of Section 40(1), a director's liability under the Act was triggered only upon termination and was not tied to the intention to terminate. The Board's reasons hinge on a comparison between the 1997 wording in Section 40(1) of the ESA and the wording in Section 67(1) of *The Employment Standards Code*. This would have been a question of law deserving of leave to appeal. However, not only must the applicant demonstrate that there is a genuine question of law or jurisdiction involved, but the question must be of sufficient importance to engage the attention of the court. Of key importance was this case's lack of precedential value. Given that it had been eight years since the addition of the words "intends to terminate" in the legislation, it was difficult to believe that there were many cases to which the old legislation would still apply. Further, pursuant to April 30, 2007 amendments to the Code, directors are no longer responsible for termination pay. Issues in any litigation are always important to the parties involved, regardless of the dollar amount at stake, but importance to the parties in a case is not, in and of itself, sufficient to attract the attention and resources of the court. The question of law here was not a question of sufficient importance upon which to grant leave, and therefore, leave to appeal was denied on this ground.

The Director alleged that the Board erred in law and in jurisdiction by failing to exercise the jurisdiction conferred on it to determine whether Shier was still a director at the time the employees were terminated even though Shier had resigned as a director. The Director relied on a letter that Shier sent to the Minister of Labour on December 16, 1997, which he signed as "VP Finance & CFO" of the corporation, and suggested that it was evidence that Shier was acting as a *de facto* director after his resignation was effective. The reasons for decision of the Board did not make any specific reference to this argument or to the letter in question. However, the Board stated that "[w]e have reviewed the case law provided to us and considered the submissions made by counsel about the case law". The written argument of the Director submitted to the Board contained extensive argument to the effect that the directors are liable for termination wages based on their conduct despite the resignations. Based on this, it can be said that the Board considered and rejected the Director's argument that Shier acted as a *de facto* director after the time of the resignations. The Board specifically not referring to this argument in its reasons did not amount to a failure to exercise its jurisdiction. More importantly, the Court found this to be a question of mixed fact and law. Even if this was a question of law, there must be an argument of merit for leave to be granted. The only evidence relied on that would make Shier liable for the payment of termination wages as a *de facto* director was the letter sent to the Minister of Labour that Shier clearly signed as an officer of the company. The Court did not accept the Director's argument that the opening sentence, which stated: "It is with deep regret that we must advise you of our decision ...." imports conduct consistent with a *de facto* director. The evidence of conduct relied on was consistent with the functions of an officer as well as a director. This ground did not have merit, and leave to appeal was denied. Therefore, the motion for leave to appeal on all three questions was dismissed.

**Wescan Electrical – and – IBEW, Local 2085 – and – Devin Davis**

Court of Appeal of Manitoba

MLB Cases No. 342/04/LRA & 499/04/LRA

Docket No. AI 06-30-06532

Heard by Justices Scott, Freedman, and Joyal

Delivered June 28, 2007

The Employee filed a complaint against the Union pursuant to section 20 of *The Labour Relations Act* alleging that the Union had committed an unfair labour practice in failing to assist him with his claim against a disability benefits insurance provider. The Union did not assist him on the basis that eligibility for benefits was within the jurisdiction of the insurance company, and was not something over which the Union had control. The Board dismissed the application as it was not satisfied that the subject matter of the complaint against the Union arose from its representation of the applicant under a collective agreement, as contemplated by Section 20 of the *Act*. The Employee filed an appeal of the Board's decision in the Court of Queen's Bench arguing that the Board had improperly declined jurisdiction. The motions judge rejected that argument stating that the Board considered the matter and made a decision that it was not an unfair labour practice and did not fall within Section 20 of the *Act*. He stated that the Board was entitled to deference. The standard of review he applied was patent reasonableness. The Employee filed an appeal from the Court of Queen's Bench decision arguing that the judge was wrong, and that the Board's decision was also wrong. He said that disability coverage was a benefit to which he was entitled under the collective agreement, and that the Board simply refused to consider his complaint. This was, in effect, declining jurisdiction.

**Held:** Given that this case involved an allegation of an unfair labour practice by a union, the correct standard of review by a judge of the Board's decision was patent unreasonableness. The motions judge selected the correct standard and he applied it. Nevertheless, the Employee argued that the Board declined to exercise jurisdiction and that in such a case a standard of correctness applied. The Board decision was sufficiently clear that the Board exercised jurisdiction and did not decline it. The motions judge also so found and held the Board's decision not to be patently unreasonable. He was correct in his finding. The appeal was dismissed.

**Wescan Electrical – and – IBEW, Local 2085 – and – Devin Davis**

Court of Appeal of Manitoba

MLB Cases No. 342/04/LRA & 499/04/LRA

Docket No. AI 06-30-06532

Heard by Justices Scott, Freedman, and MacInnes

Delivered October 17, 2007

The Employee moved for an order for reconsideration by the court of its decision delivered June 28, 2007, wherein the court dismissed his appeal from the judgment of the Court of Queen's Bench pronounced October 11, 2006. The grounds for appeal were that the Board refused to exercise the jurisdiction mandated to it by *The Labour Relations Act* and that the standard of judicial review to be applied by the court was correctness.

**Held:** The court decided that the motions judge was correct in concluding that the Board had not declined jurisdiction but had accepted jurisdiction and concluded that the complaint did not come within section 20 of *The Labour Relations Act*, as a result of which the union was not guilty of an unfair labour practice. As well, it decided the judge was correct in finding the standard of review to be that of patent unreasonableness (not that of correctness, as asserted by the Employee). A motion for rehearing of an appeal should be granted only in exceptional circumstances. The threshold test for granting an application for reconsideration is if there was a patent error on the face of the reasons delivered or a point for argument not raised at the hearing of the appeal and which arose out of the judgment delivered, which point could not reasonably have been foreseen and dealt with at the original hearing. Upon consideration of the Employee's application, the threshold test had not been met. From the materials filed by the Employee in connection with this appeal, it was clear that he chose his grounds of appeal and argued them before the court. The court, in its reasons for judgment delivered June 28, 2007, decided that the motions judge had been correct in his decision and dismissed the appeal. The Employee was not seeking a reconsideration, but a fresh or second appeal on different grounds than he chose to raise or argue on the first occasion. There was neither merit in his motion nor any basis for granting the relief sought. The motion was therefore dismissed.

**St. Boniface General Hospital – and – Manitoba Nurses' Union, Local 5**

Court of Queen's Bench of Manitoba

MLB Cases No. 536/06/LRA & 725/06/LRA

Docket No. CI 07-01-50847

Heard by Justice Keyser

Delivered January 10, 2008

The Union filed an unfair labour practice resulting from the Employer indicating that nursing positions would be designated as bilingual. The Board ordered that the question be deferred to arbitration. The Union filed a judicial review of the Board's decision arguing that the question of whether the bilingualism requirement was a term and condition of employment could only be answered by the Board and not by an arbitrator. Should the Board determine that it was a term and condition of employment then an unfair labour practice had occurred and any remedy could only be granted by the Board.

**Held:** Although the courts in Manitoba have endorsed the application of the standard of patent unreasonableness to decisions involving the interpretation and application of collective agreements by the Board there seems to be little practical distinction between the standards of reasonableness simpliciter and patent unreasonableness. In its decision in *Council of Canadians with Disabilities*, the Supreme Court appeared to have relegated the standard of patent unreasonableness to the "archives of legal history". To the extent the issues raised in this appeal involved questions that were not matters of pure law or jurisdiction, the standard of reasonableness simpliciter as adopted by the Supreme Court would be applied. Although the application was styled as a challenge to jurisdiction, it was more accurately characterized as a challenge to the manner in which the Board interpreted and applied its own legislation and the collective agreement. An interpretation by an expert tribunal of its own legislation was entitled to deference. By deferring the matter to arbitration, the Board implicitly determined that the bilingualism requirement for certain positions could be considered as a qualification, the reasonableness of which should be determined by an arbitrator. In addition, the Board decided that the mandatory order requested by the Union would itself involve an amendment of the collective agreement. Taken as a whole, the decision of the Board to defer to arbitration was supported by a reasonable line of analysis. The reasons expressed in the orders it issued demonstrated a line of reasoning which show that it understood its jurisdictional framework. The reasons demonstrated that the Board carefully thought out and articulated why the question was being deferred to arbitration. This it was entitled to do. Thus the request for judicial review was dismissed.



TABLE 1

Statistics Relating to the Administration of *The Labour Relations Act* by the Manitoba Labour Board

(April 1, 2007 – March 31, 2008)

	Cases Carried Over	Cases Filed	Total	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Granted	Dismissed	Withdrawn	Did Not Proceed	Declined to Review		
Application for Certification	13	63	76	37	3	22	0	0	62	14
Application for Revocation	1	10	11	6	2	1	0	0	9	2
Application for Amended Certificate	4	20	24	20	0	0	0	0	20	4
Application for Unfair Labour Practice	14	40	54	1	13	25	0	0	39	15
Application for Board Ruling	45	12	57	21	0	11	1	0	33	24
Application for Review and Reconsideration	8	12	20	0	17	0	0	0	17	3
Application for Successor Rights	2	80	82	9	0	0	0	0	9	73
Application for Termination of Barg. Rights	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Application pursuant to Section 10(1) <sup>1</sup>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Application pursuant to Section 10(3) <sup>2</sup>	1	2	3	3	0	0	0	0	3	0
Application pursuant to Section 20 <sup>3</sup>	11	14	25	1	10	1	1	0	13	12
Application pursuant to Section 21(2) <sup>4</sup>	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Application pursuant to Section 22 <sup>5</sup>	0	2	2	0	0	1	0	0	1	1
Application pursuant to Section 58.1 <sup>6</sup>	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Application pursuant to Section 69, 70 <sup>7</sup>	1	1	2	0	2	0	0	0	2	0
Application pursuant to Section 76(3) <sup>8</sup>	1	12	13	11	0	1	0	0	12	1
Application pursuant to Section 87(1) <sup>9</sup>	1	6	7	3	0	4	0	0	7	0
Application pursuant to Section 87.1(1) <sup>10</sup>	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Application pursuant to Section 115(5) <sup>11</sup>	0	13	13	5	0	6	0	0	11	2
Application pursuant to Section 130(10.1) <sup>12</sup>	0	5	5	5	0	0	0	0	5	0
Application pursuant to Section 132.1 <sup>13</sup>	1	1	2	1	1	0	0	0	2	0
Referral for Expedited Arbitration	16	87	103	-	-	-	-	-	89	14
<b>Totals</b>	<b>122</b>	<b>381</b>	<b>503</b>	<b>125</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>337</b>	<b>166</b>

1 When an Application for Certification is filed with the Board, changes in conditions of employment cannot be made without the Board's consent until the Application is disposed of.

2 Within the first 90 days following certification of a union as a bargaining agent, strikes and lockouts are prohibited, and changes in conditions of employment cannot be made without the consent of the bargaining agent. Applications under this section are for an extension of this period of up to 90 days.

3 Duty of Fair Representation

4 Permit for Union to visit on Employer's property

5 Access Agreements

6 Business coming under provincial law is bound by collective agreement

7 Complaint re ratification vote

8 Religious Objector

9 First Collective Agreement

10 Subsequent agreement to first collective agreement

11 Request for the Board to appoint arbitrators

12 Extension of Time Limit for expedited decisions

13 Disclosure of information by unions

\*\* See Table 3

**TABLE 2**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REPRESENTATION VOTES**  
(April 1, 2007 – March 31, 2008)

TYPE OF APPLICATION INVOLVING VOTE	Number of Votes Conducted	Number of Employees Affected by Votes	Applications GRANTED After Vote	Applications DISMISSED After Vote	Applications Withdrawn After Vote	Outcome Pending	Vote Conducted but not counted
Certification	17	198	9	1	0	1	6
Revocation	4	64	3	1	0	0	0
Board Ruling	3*	1155	2	0	0	0	0

\* Two votes were conducted for one case.

**TABLE 3**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE LABOUR RELATIONS ACT RESPECTING REFERRALS FOR EXPEDITED ARBITRATION**  
(April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Referrals Filed	TOTAL	Number of Cases Mediator Appointed	Disposition of Cases					Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
				Settled by Mediation	Settled by Parties	Settled by Arbitration	Declined to Review	Withdrawn		
16	87	103	44	24	26	9	1	29	89	14

**TABLE 4**  
**STATISTICS RELATING TO HOURS OF WORK EXEMPTION REQUESTS PURSUANT TO THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE**  
(April 1, 2007 – April 30, 2007)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Rulings Made	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
14	54	68	68	0	0	68	0

Note: The above table relates to applications for one month. Amendments to The Employment Standards Code which came into effect April 30, 2007, resulted in the responsibility for processing hours of work applications being transferred from the Board to the Employment Standards Division.

**TABLE 5**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF THE PAYMENT OF WAGES ACT**  
(April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
1	0	1	1	0	0	1	0

**TABLE 6**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE EMPLOYMENT STANDARDS CODE***  
 (April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
30	52	82	38	16	1	55	27

**TABLE 7**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE WORKPLACE SAFETY & HEALTH ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD**  
**APPLICATION FOR APPEAL OF DIRECTOR'S ORDER**  
 (April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Decisions/Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Number of Cases Disposed	Number of Cases Pending
1	10	11	3	3	6	5

**TABLE 8**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ESSENTIAL SERVICES ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD**  
 (April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
0	0	0	0	0	0	0	0

**TABLE 9**  
**STATISTICS RELATING TO THE ADMINISTRATION OF *THE ELECTIONS ACT* BY THE MANITOBA LABOUR BOARD**  
 (April 1, 2007 – March 31, 2008)

Cases Carried Over	Number of Applications Filed	TOTAL	Orders Issued by the Board	Applications Withdrawn	Not Proceeded with by Applicant	Number of Cases Disposed of	Number of Cases Pending
1	0	1	0	1	0	1	0

TABLE 10  
**FIRST AGREEMENT LEGISLATION REVIEW OF CASES FILED**  
**(April 1st, 2007 - March 31st, 2008)**

Union	Employer	Date of Application	Outcome of Application	Status as at March 31
Pending from Previous Reporting Period:				
Manitoba Nurses' Union	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	March 14, 2007	Withdrawn	
New Applications this Reporting Period:				
United Food & Commercial Workers, Local 832	Shoppers Drug Mart (5320933 Manitoba T/A)	April 24, 2007	Withdrawn	
General Teamsters, Local 979	Peterson Investment Group Peterson Operations Management Portage Place Shopping Centre	April 26, 2007	Board imposed first collective agreement	Expiry June 24, 2008
United Food & Commercial Workers, Local 832	Holiday Inn Hotel And Suites Downtown Winnipeg (Winnipeg Downtown Enterprises Ltd. T/A)	May 11, 2007	Withdrawn	
International Union of Operating Engineers, Local 987	Shelter Canadian Properties	July 27, 2007	Board imposed first collective agreement	Expiry September 26, 2008
Manitoba Nurses' Union, Local 138	Nisichawayasihk Personal Care Home	September 20, 2007	Board imposed first collective agreement	Expiry January 3, 2008
General Teamsters, Local 979	Viscount Gort Motor Hotel	December 6, 2007	Withdrawn	



Commission du travail du Manitoba

**Rapport annuel  
2007-2008**



**Manitoba** 







**Minister of Labour and Immigration**

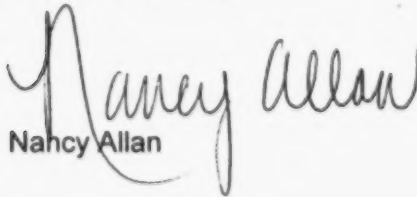
Legislative Building  
Winnipeg, Manitoba, CANADA  
R3C 0V8

L'honorable John Harvard, C.P., O.M.  
Lieutenant-gouverneur du Manitoba  
Assemblée législative du Manitoba, bureau 235  
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Monsieur le lieutenant-gouverneur,

J'ai l'immense privilège de vous soumettre, à titre informatif, le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice se terminant au 31 mars 2008.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le lieutenant-gouverneur, l'expression de mes sentiments distingués.

  
Nancy Allan







**Manitoba Labour Board**

Suite 500, 5th Floor - 175 Hargrave Street, Winnipeg, Manitoba, Canada R3C 3R8

**T** 204 945-2089 **F** 204 945-1296

[www.manitoba.ca](http://www.manitoba.ca)

Mme Nancy Allan  
Ministre du Travail et de l'Immigration,  
Palais législatif, bureau 317  
Winnipeg (Man.) R3C 0V8

Madame la ministre,

Je suis heureux de vous soumettre le Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008.

Je vous prie d'agréer, Madame la ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

William D. Hamilton,  
Président



## **MESSAGE DU PRÉSIDENT DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**

J'ai le plaisir de soumettre le rapport annuel 2007-2008 faisant état des activités de la Commission du travail du Manitoba du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008.

Au cours de cette période de déclaration, la Commission a respecté son mandat et a rempli ses objectifs immédiats. Le personnel de la Commission va continuer de se concentrer sur les activités et les priorités stratégiques exposées dans le présent rapport.

Pendant l'exercice, la Commission a rendu plusieurs décisions importantes en vertu de la *Loi sur les relations du travail*, comme le montre le résumé des décisions présenté dans le présent rapport.

Deux événements importants ont eu lieu au cours de cet exercice et chacun mérite une mention particulière. D'abord, un séminaire pour les membres et les agents de la Commission a eu lieu à Gimli (Manitoba), le 15 mai 2007. Une vaste gamme de sujets ont fait l'objet des discussions, notamment l'examen des modifications importantes au *Code des normes d'emploi* qui sont entrées en vigueur le 30 avril 2007, ainsi que l'examen des nouvelles mesures législatives de la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* qui concernent la Commission. D'autres présentations ciblaient particulièrement les responsabilités juridictionnelles des membres de la Commission. Le séminaire a remporté un vif succès et a fourni une occasion importante à tous les membres d'interagir dans un environnement non juridictionnel.

Ensuite, la Commission a déménagé dans ses nouveaux locaux au 175, rue Hargrave, le 28 mars 2008. Ces installations agrandies et améliorées lui permettront de mieux remplir son mandat dans un environnement fonctionnel et professionnel. Ce déménagement a été le fruit d'un effort commun d'un bon nombre d'employés du ministère du Travail et de l'Immigration et du ministère de l'Infrastructure et des transports, qui a commencé grâce aux ministres Nancy Allen et Ronald Lemieux.

Au nom des membres et du personnel de la Commission, j'aimerais exprimé ma sincère gratitude aux membres du personnel des deux ministères pour le temps et les efforts dont ils ont fait preuve pour mener à bien ce processus. Je serais négligent si je n'adressais pas également mes sincères remerciements aux membres du personnel de la Commission pour toute l'aide fournie en vue d'assurer un déménagement aussi réussi. En cette période de perturbation, ils ont continué à veiller à ce que le travail de la Commission se poursuive.

En août 2007, le registraire de la Commission et moi-même avons assisté à la conférence annuelle des présidents des commissions des relations du travail. Cette année, la conférence était organisée par la commission des relations du travail de l'Alberta. Cet événement a été très instructif et a fourni au registraire et à moi-même l'occasion d'échanger des idées sur divers sujets avec les représentants des autres provinces.

Comme par le passé, je tiens à exprimer ma satisfaction et ma gratitude envers les vice-présidents et les vice-présidentes, les membres et le personnel pour le dévouement dont ils ont fait preuve et les services rendus à la Commission. Nous nous réjouissons tous à la perspective de maintenir et d'améliorer notre service aux intervenants du secteur des relations du travail, dans nos nouveaux locaux.

William D. Hamilton,  
PRÉSIDENT

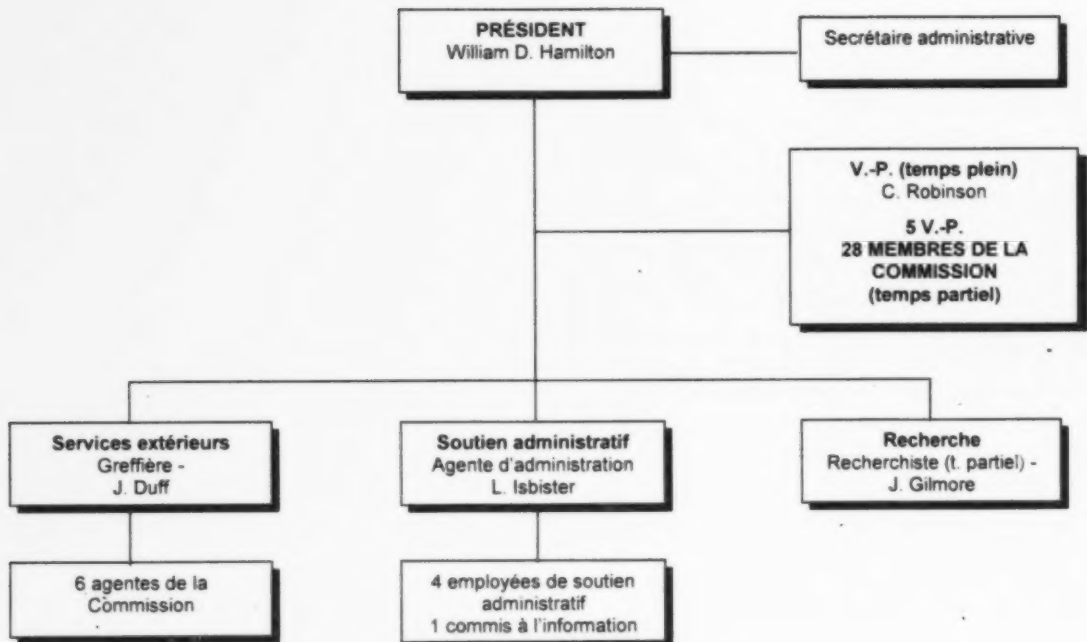


## Table des matières

---

Lettre d'accompagnement de la ministre	
Lettre d'accompagnement du président	
Message du président	4
Organigramme	6
<b>Introduction</b>	
Structure du rapport	7
Rôle, objectifs et mandat	7
<b>Membres de la Commission du travail du Manitoba</b>	9
<b>Aperçu opérationnel</b>	
Pouvoir décisionnel	15
Services extérieurs	15
Services administratifs	16
Services de recherche	16
Bibliothèque	16
Publications	16
Contenu du site Web	17
Adresse courriel	17
Bulletins d'information	17
Principales réalisations au cours de l'exercice	18
Activités en cours et priorités stratégiques	18
<b>Developpement durable</b>	19
<b>Données financières</b>	19
<b>Rapport sur le rendement</b>	
Sommaire du rendement	19
Mesures du rendement	20
Indicateurs du rendement	21
<b><i>Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)</i></b>	22
<b>Résumé des principales décisions de la Commission</b>	
Rendues en vertu de la <i>Loi sur les relations du travail</i>	23
Rendues en vertu du <i>Code des normes d'emploi</i>	44
Rendues en vertu de la <i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	46
<b>Résumé des principales décisions judiciaires</b>	48
<b>Tableaux statistiques</b>	52

**Commission du travail du Manitoba**  
**Organigramme**  
en date du 31 mars 2008



# Commission du travail du Manitoba

## INTRODUCTION

### Structure du rapport

Le rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba (la Commission) est préparé en vertu du paragraphe 138(14) de la *Loi sur les relations du travail* :

« Le rapport contient un compte rendu des activités de la Commission, le texte ou le résumé intégral de ses décisions et des décisions judiciaires importantes reliées aux attributions que la présente et toute autre loi de la Législature lui confère ainsi que le texte complet des lignes directrices ou notes de pratique qu'elle a établies au cours de l'exercice. »

### Vision et mission

Favoriser des rapports harmonieux entre les employeurs et leurs employés en encourageant le recours à la négociation collective entre les employeurs et les syndicats que les employés ont librement choisis pour les représenter

### Objectifs

- résoudre les problèmes liés au travail portés à son attention, d'une manière juste et équitable qui sera acceptée par le milieu patronal et syndical, y compris en rendant rapidement des ordonnances appropriées;
- aider les parties concernées à résoudre leurs différends sans avoir à recourir au processus d'arbitrage officiel;
- présenter l'information pertinente aux parties ou au public en ce qui a trait à leurs relations avec la Commission ou aux activités de cette dernière.

### Rôle

La Commission est un tribunal spécialisé indépendant et autonome chargé d'administrer et de régler de manière équitable et efficiente les affaires qui lui sont confiées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* et de toute autre loi faisant partie des Lois codifiées du Manitoba.

La majorité des demandes sont déposées en vertu de la *Loi sur les relations du travail* (L10) et du *Code des normes d'emploi* (E110). La Commission a également la responsabilité d'administrer ou de trancher des questions soulevées en vertu de certains articles des lois suivantes :

la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* (C190)  
la *Loi électorale* (E30)  
la *Loi sur les services essentiels* (E145)  
la *Loi sur l'équité des salaires* (P13)  
la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* (P217)  
la *Loi sur les écoles publiques* (P250)  
la *Loi sur le jour du Souvenir* (R80)  
la *Déclaration des droits des victimes* (V55)  
la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* (W210)

### *Loi sur les relations du travail*

La Commission reçoit et traite toutes les demandes présentées en vertu de la *Loi* qui portent notamment sur l'accréditation syndicale, le retrait d'accréditation, la modification des certificats, les allégations de pratiques déloyales de travail, l'arbitrage accéléré (ou expéditif), les premières

conventions collectives, les décisions de la Commission, le devoir de juste représentation, les droits du successeur et les opposants religieux.

#### **Code des normes d'emploi**

À titre de commission des salaires constituée sous le régime du *Code*, la Commission traite les plaintes qui lui sont soumises par la Division des normes d'emploi sur les questions relatives aux salaires et au paiement des jours fériés, des congés payés et des indemnités de préavis, notamment en ce qui concerne les dispositions de la *Loi sur les salaires dans l'industrie de la construction* et de la *Loi sur le jour du Souvenir*. Jusqu'à la modification apportée au *Code* le 30 avril 2007, la Commission traitait également les demandes d'exemption des employeurs concernant la durée normale du travail et les périodes de repos hebdomadaire.

#### **Loi électorale**

Les candidats, les membres du personnel électoral et les recenseurs peuvent, de même que les bénévoles électoraux qui travaillent pour un candidat ou un parti inscrit, s'adresser à la Commission pour demander un congé de travail en vertu de l'article 24.2 de la *Loi*. Les employeurs peuvent demander au président de la Commission d'être soustraits à l'obligation d'accorder un congé sous le régime de l'article 24.2 s'ils estiment qu'un tel congé peut porter un préjudice au fonctionnement de leur entreprise.

#### **Loi sur les services essentiels**

La Commission reçoit et traite les demandes des syndicats qui visent une modification du nombre d'employés tenus de travailler pour assurer les services essentiels au cours d'un arrêt de travail.

#### **Loi sur l'égalité des salaires**

Si les parties ne s'entendent pas sur une question d'égalité salariale dans les délais stipulés par la *Loi*, l'une des parties peut soumettre la question à l'arbitrage de la Commission.

#### **Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)**

Promulguée en avril 2007, la *Loi* est un ajout aux lois administrées par la Commission au cours de l'exercice. En vertu de l'article 28 de la *Loi*, l'employé ou l'ex-employé qui prétend que des représailles ont été exercées contre lui peut déposer une plainte écrite auprès de la Commission. Si elle conclut que des représailles ont été exercées contre le plaignant contrairement à l'article 27, la Commission peut ordonner que soient prises une ou plusieurs des mesures suivantes :

- a) permettre au plaignant de reprendre son travail;
- b) réintégrer le plaignant ou, si elle estime que le lien de confiance qui existait entre les parties ne peut être rétabli, verser une indemnité à celui-ci;
- c) verser au plaignant une indemnité équivalant au plus à la rémunération qui, selon elle, lui aurait été payée s'il n'y avait pas eu de représailles;
- d) accorder au plaignant le remboursement des dépenses et des pertes financières qui découlent directement des représailles;
- e) cesser les représailles;
- f) remédier à la situation qui résulte des représailles;
- g) accomplir ou ne pas accomplir un acte afin qu'il soit fait face aux conséquences des représailles.

#### **Loi sur les écoles publiques**

Certaines dispositions de la *Loi sur les relations du travail* s'appliquent au personnel enseignant, aux directrices et directeurs d'école, aux agentes et agents de négociation d'unités d'enseignants et aux commissions scolaires.

### **Déclaration des droits des victimes**

Les victimes d'actes criminels qui souhaitent obtenir des congés non payés pour assister au procès de la personne accusée de l'acte en question afin de témoigner au procès, de présenter une déclaration de la victime ou d'assister au prononcé de la sentence peuvent soumettre une demande en ce sens à la Commission.

### **Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail**

Toute personne directement touchée par un ordre ou une décision d'un agent de sécurité et d'hygiène peut interjeter appel au directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail. Le directeur peut trancher l'affaire lui-même ou la renvoyer à la Commission en vue d'une décision. Toute personne touchée par un ordre ou une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail peut aussi interjeter appel à la Commission pour obtenir l'annulation ou la modification de l'ordre ou de la décision.

## **MEMBRES DE LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**

Au cours de l'exercice visé par ce rapport, la Commission se composait des membres suivants.

### **Président**

#### **William (Bill) D. Hamilton**

Avant d'être nommé président à temps plein en 2005, M. Hamilton était vice-président à temps partiel depuis 2002. Il est titulaire d'un baccalauréat ès arts de l'Université de Winnipeg, ainsi que d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M. Hamilton agit activement depuis plusieurs années à titre d'arbitre et de médiateur de différends et de griefs au Manitoba.

### **Vice-présidents**

#### **A. Blair Graham, c.r.**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Graham détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il exerce le droit à titre d'associé au sein du cabinet d'avocats Thompson Dorfman Sweatman LLP et se spécialise en contentieux des affaires civiles et, à titre de président, en arbitrage commercial et des conflits du travail. Il a été nommé conseil de la reine en décembre 1992 et membre du American College of Trial Lawyers en octobre 2004. Il agit à titre de président en matière d'arbitrage des conflits du travail depuis 1997.

#### **Diane E. Jones, c.r.**

Nommée à temps partiel en 1985, M<sup>me</sup> Jones a obtenu un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université de Winnipeg et un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. M<sup>me</sup> Jones exerce actuellement les fonctions de présidente pour les questions d'arbitrage.

#### **Arne Peltz**

Nommé à temps partiel en 2002, M. Peltz est arbitre agréé et exerce activement dans les domaines de la médiation et de l'arbitrage des différends et des griefs au Manitoba. Il a également été arbitre en vertu du *Code des droits de la personne* du Manitoba et du *Code canadien du travail*. M. Peltz a dirigé le Centre juridique de l'intérêt public pendant 21 ans. En 2003, il s'est mis à travailler à titre privé en tant qu'avocat-conseil auprès de la firme Gange Goodman & French, principalement dans les domaines touchant au droit des Autochtones et au contentieux des affaires civiles.

#### **Colin Robinson**

Nommé à titre de vice-président à temps plein en 2003, M. Robinson est titulaire d'un baccalauréat ès arts avec spécialisation de l'Université du Manitoba et d'un baccalauréat en droit de la Osgoode Hall Law School. Il a été admis au barreau en 1995 et a exercé principalement dans les domaines du droit du travail et du droit administratif.



**Michael D. Werier**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Werier fait partie du cabinet d'avocats D'Arcy & Deacon LLP à Winnipeg. Il travaille comme arbitre et médiateur au Manitoba et comme avocat spécialisé en contentieux des affaires civiles. Il préside actuellement le Comité d'étude des relations syndicales-patronales de la Province du Manitoba.

**Gavin M. Wood**

Nommé à temps partiel en 2006, M. Wood est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba et d'une maîtrise en droit de l'Université Columbia à New York. Il travaille actuellement comme avocat exerçant seul sous la raison sociale Gavin Wood Law Office. M. Wood exerce aussi à titre de président en matière d'arbitrage.

**Représentants des employeurs****Jim Baker, C.A.**

Nommé en 2000, M. Baker est président et premier dirigeant de la Manitoba Hotel Association (MHA). Avant d'occuper ce poste, il a été pendant vingt ans associé dans un cabinet de comptables agréés. M. Baker a été membre exécutif de l'Association des hôtels du Canada et président du Manitoba Tourism Education Council. Il a co-présidé le village des athlètes lors des Jeux panaméricains de 1999 et il est très actif à titre de bénévole dans la collectivité.

**Victor W. Becker**

Nommé en 2006, M. Becker a été vice-président d'Empire Iron Works Ltd. pendant 20 ans. Il a travaillé dans l'industrie sidérurgique pendant 38 ans pour les entreprises Dominion Bridge et Empire Iron. M. Becker a obtenu un baccalauréat ès sciences (génie civil) de l'université du Manitoba et est membre de l'Association des ingénieurs et des géoscientifiques du Manitoba. Il siège actuellement au conseil d'administration de la Construction Labour Relations Association of Manitoba, et a présidé la Manitoba Erectors Association. M. Becker a été membre du conseil d'administration et du comité de direction de l'Institut canadien de la construction en acier pendant 28 ans et 20 ans respectivement.

**Elizabeth M. (Betty) Black**

Nommée en 1985, M<sup>me</sup> Black détient un certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba ainsi que le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). Depuis 1972, elle a occupé divers postes supérieurs en gestion des ressources humaines dans plusieurs organisations. Elle est membre de la Human Resources Management Association of Manitoba et présidente du Strategic Advisory Council. M<sup>me</sup> Black a également enseigné dans le cadre du programme de certificat en gestion des ressources humaines de l'Université du Manitoba.

**Christiane Devlin**

Nommée en 2002, M<sup>me</sup> Devlin a occupé des postes de gestion de niveau supérieur où elle a su allier la gestion des ressources humaines aux besoins commerciaux dans divers secteurs tels que les communications et l'imprimerie, l'agriculture, la fabrication, la vente au détail relative aux soins de santé et les coopératives. Elle a récemment rejoint le Kleysen Group en qualité de gestionnaire des ressources humaines. Elle a de l'expérience en gestion des ressources humaines dans des milieux de travail syndiqués et non syndiqués.

**Colleen Johnston**

Nommée en 1993, M<sup>me</sup> Johnston est gestionnaire des ressources humaines à la Société des alcools du Manitoba et présidente d'Integre Human Resource Consulting. Elle est titulaire d'un baccalauréat en éducation de l'Université du Manitoba et détient le titre de conseillère en ressources humaines agréée (fellow). M<sup>me</sup> Johnston a présidé la Human Resource Management Association of Manitoba (HRMAM) et est directrice fondatrice du Conseil canadien des associations des ressources humaines. Elle a siégé au comité chargé de l'examen de la réglementation du *Code canadien du travail* à Ottawa, et a représenté les employeurs canadiens aux Nations Unies à Genève. Actuellement, M<sup>me</sup> Johnston est membre active du comité des titres professionnels de la HRMAM et siège au comité national sur les examens de pratique professionnelle.

**Paul J. LaBossiere**

Nommé en 1999, M. LaBossiere préside actuellement P.M.L. Maintenance Ltd. Il est l'ancien co-président du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. M. LaBossiere est membre de la Winnipeg Chamber of Commerce. Il est aussi assesseur-conseil, ancien président de la Building Owners and Managers Association et membre du Manitoba Employers Council (MEC). Il intervient fréquemment à des manifestations internationales sur les questions liées aux secteurs de l'entretien et des services. Il préside le conseil d'administration du Prairie Theatre Exchange. Il a aussi été vice-président et trésorier de la Winnipeg Chamber of Commerce et a fait partie du comité consultatif du département de l'éducation permanente de l'Université du Manitoba.

**Chris Lorenc, B.A., LL.B.**

Nommé en 2003, M. Lorenc est actuellement président de la Manitoba Heavy Construction Association, de l'Infrastructure Council of Manitoba ainsi que de la Western Canada Roadbuilders & Heavy Construction Association; il est en outre membre fondateur et président du Western Canada Transportation System Strategy Group. Il possède de vastes connaissances en rédaction de politiques publiques relatives au commerce et aux transports, à l'infrastructure, à la sécurité au travail et à la santé. Avocat de formation, M. Lorenc est titulaire d'un baccalauréat ès arts et d'un baccalauréat en droit de l'Université du Manitoba. Il a été conseiller municipal à la Ville de Winnipeg pendant neuf ans, de 1983 à 1992. Durant son mandat, il a présidé plusieurs comités permanents et a occupé divers postes supérieurs. Il a de plus été et continue d'être membre de plusieurs conseils d'administration d'organismes commerciaux, culturels, communautaires et hospitaliers.

**Yvette Milner**

Nommée en 1996, M<sup>me</sup> Milner est présidente de On-Site Safety & Health Management Solutions, une société d'experts-conseils visant à aider les entreprises à gérer le risque de blessures et de maladie dans le milieu de travail. Elle a de l'expertise dans la gestion des ressources humaines, de la sécurité et des limitations fonctionnelles, ainsi que de l'expérience de travail dans les secteurs public et privé. Avant d'occuper son poste actuel au sein de cette société, M<sup>me</sup> Milner dirigeait la gestion de la sécurité et des limitations fonctionnelles dans les bureaux de Deloitte & Touche à Winnipeg. Active dans le milieu des affaires de Winnipeg, elle est membre du Manitoba Employers Council et du Employers Task Force on Workplace Safety and Workers Compensation. Elle est également membre du conseil d'administration de la Manitoba Chambers of Commerce.

**Clifford O. Olson**

Nommé en 2005, M. Olson a travaillé pendant 25 ans pour la société Comstock Canada Ltd. en tant que vice-président administratif, Projets spéciaux, Ouest canadien. Il a commencé à travailler pour Comstock en 1955 et a également occupé de nombreux autres postes pour cette société. M. Olson a été président de la Winnipeg Construction Association et de la Construction Labour Relations Association of Manitoba. Depuis son départ en retraite, M. Olsen travaille à temps partiel en tant que conseiller. Le mandat de M. Olson a expiré en décembre 2007.

**David Rich**

Nommé en 2005, M. Rich travaille depuis 39 ans pour l'entreprise Richlu Manufacturing, ses dernières fonctions en date étant celles de président-directeur général. Il a également été président de la Garment Manufacturers Association of Western Canada, dont il a présidé le comité de négociation pendant 15 ans. Le mandat de M. Rich a expiré en décembre 2007.

**Maurice D. Steele**

Nommé en 1999, M. Steele a été président de M.D. Steele Construction Ltd. jusqu'à sa retraite, en mai 1999. Il est président des entreprises Logan Farms Ltd. et Stradbrook Investments Ltd., toutes deux partenaires fondateurs du Land Owners Group. Il est aussi vice-président d'AVL Limited Partnership, qui représente les territoires situés au nord et à l'ouest de l'Aéroport international James Armstrong Richardson de Winnipeg. Il a occupé pendant de nombreuses années des postes de direction dans l'industrie de la construction.

### **Denis E. Sutton**

Nommé en 1983, M. Sutton a reçu une formation approfondie en administration des affaires et en gestion des ressources humaines, et possède une vaste expérience en relations de travail dans les secteurs public et privé. Il a été président du comité des relations industrielles de l'Association des manufacturiers canadiens (section du Manitoba). Il est actuellement président du comité des ressources humaines de la Western Grain Elevator Association et du Conseil des cadres supérieurs - ressources humaines (Ouest) du Conference Board du Canada. En outre, il est membre actif d'un grand nombre d'associations et de comités spécialisés en relations de travail. M. Sutton occupe présentement les fonctions de vice-président directeur, Ressources humaines, à IMRIS Inc.

### **Jim Witiuk**

Nommé en 2004, M. Witiuk est actuellement directeur des relations de travail pour Canada Safeway Limited, et sa responsabilité en ce domaine s'étend au Manitoba, à la Saskatchewan et à l'Ontario. Il est fiduciaire gérant de divers régimes en fiducie (de retraite, d'assurance-maladie et d'assurance-salaire). Il est également membre de la International Foundation of Employee Benefit Plans. M. Witiuk a été membre du conseil arbitral du ministère de l'Emploi et de l'Immigration. Il siège actuellement au Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et à son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage, et est par ailleurs membre actif du Manitoba Employers Council. M. Witiuk est diplômé de l'Université Carleton à Ottawa.

### **Mel V. Wyshynski**

Nommé en 2004, M. Mel Wyshynski a quitté la compagnie INCO Limitée, division du Manitoba, à la fin de l'année 2001 pour prendre sa retraite après 40 ans de carrière dans l'industrie minière. Il occupait le poste de président de cette division depuis 1997. Il a également été président de la Mining Association of Manitoba Inc. (MAMI). M. Wyshynski joue aujourd'hui un rôle actif dans la communauté de Dauphin, où il siège à plusieurs conseils d'administration d'organismes bénévoles et prend part à de nombreuses initiatives communautaires. Il contribue par ailleurs à un grand nombre d'organisations. En 2006, il a été nommé au conseil d'administration de Smook Brothers (Thompson) Ltd.

### **Nouveau membre :**

#### **Robert N. Glass**

Nommé en 2008, M. Glass est conseiller et négociateur en matière de ressources humaines et de relations de travail. Il possède des compétences professionnelles et une vaste expérience dans le domaine des relations syndicales-patronales, y compris la négociation de contrats, l'interprétation des conventions collectives ainsi qu'une connaissance approfondie du syndicalisme, des politiques d'emploi, du contrôle des risques et de la gestion des pertes. M. Glass a de l'expérience dans divers domaines, notamment l'industrie des communications, le gouvernement, le système des soins de santé et l'industrie de la construction. Il a fait des études à l'Université du Manitoba et à l'Université de Montréal, a participé à des programmes de leadership en matière de sécurité et a obtenu une accréditation professionnelle dans le domaine des ressources humaines.

### **Nouveau membre :**

#### **Darcy Strutinsky**

Nommé en 2008, M. Strutinsky occupe actuellement le poste de directeur du secrétariat des relations de travail de l'Office régional de la santé de Winnipeg, où il représente tous les employeurs du secteur des soins de santé de la province dans le cadre de négociations collectives et d'autres situations liées aux relations de travail. Auparavant, il était chargé de fournir des services en ressources humaines et en relations de travail au Centre des sciences de la santé, à l'hôpital Seven Oaks et à l'Université du Manitoba. M. Strutinsky est membre du Comité d'étude des relations syndicales-patronales du gouvernement provincial et de son sous-comité consultatif en matière d'arbitrage. Il a été l'un des fiduciaires-fondateurs du Healthcare Employees Pension Plan et siège actuellement au comité des placements de ce régime.

## **Représentants des employés**

### **L. Lea Baturin**

Nommée en 2007, Lea Baturin est employée depuis 1995 à titre de représentante nationale au sein du Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier. Dans le cadre de ses fonctions, elle s'occupe principalement des questions liées à l'arbitrage des griefs, de la négociation collective et de la formation de délégués syndicaux dans les secteurs industriels des télécommunications, de la radiodiffusion et de la fabrication. Elle détient notamment un B.A. et un diplôme en droit de l'Université du Manitoba. M<sup>me</sup> Baturin a été admise au Barreau du Manitoba en 1981 et a travaillé comme avocate auprès d'Aide juridique Manitoba et au cabinet Myers Weinberg and Associates avant de se joindre au personnel du Syndicat.

### **Robert P. Bayer**

Nommé en 2004, M. Bayer avait agi comme délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) depuis 1982. De 1975 à 1982, il a occupé le poste de directeur général du Syndicat des employés d'institutions et, de 1965 à 1975, il a été gestionnaire, Ressources humaines, au bureau de Winnipeg de la Société Radio-Canada. Il a pris sa retraite du MGEU en décembre 2007.

### **Beatrice Bruske**

Nommée en 2007, Beatrice Bruske est employée depuis 1993 à titre de représentante syndicale au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), section locale 832. Elle a travaillé comme conseillère syndicale chargée du traitement des griefs, des négociations et de l'arbitrage. M<sup>me</sup> Bruske est négociatrice à temps plein depuis 2004. Dans le cadre de ses fonctions, elle prépare et présente des mémoires au nom des membres qu'elle représente. M<sup>me</sup> Bruske siège au conseil exécutif de la Manitoba Federation of Labour à titre de représentante des TUAC, section locale 832. Elle a été membre active des comités de son syndicat chargés des fermetures d'usines et des mises à pied. M<sup>me</sup> Bruske est membre du comité des femmes des TUAC, section locale 832. Elle a également siégé au Comité consultatif des TUAC sur la condition féminine. Beatrice Bruske est diplômée de l'Université du Manitoba, où elle a obtenu un diplôme spécialisé en sciences du travail.

### **Clive Derham**

Nommé en 1990, M. Derham a travaillé auparavant pour la ville de Winnipeg. Jusqu'à son départ en retraite, il était délégué du personnel au sein du Syndicat canadien de la fonction publique, où il se consacrait principalement au secteur des soins de santé. Le mandat de M. Derham a expiré en décembre 2007.

### **Irene Giesbrecht**

Nommée en 2002, M<sup>me</sup> Giesbrecht a travaillé pour le Manitoba Nurses' Union de 1978 jusqu'à son départ en retraite de son poste de négociatrice en chef en 2008. Avant de rejoindre le Manitoba Nurses' Union, M<sup>me</sup> Giesbrecht avait travaillé dans le secteur des soins de santé en tant qu'infirmière autorisée. Elle siège au conseil d'administration de la Croix Bleue.

### **Jan Malanowich**

Nommée en 1991, M<sup>me</sup> Malanowich a travaillé comme déléguée du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union de 1981 jusqu'à son départ en retraite en décembre 2007. Elle participait activement aux négociations collectives, au traitement des griefs et à une multitude d'activités connexes liées aux besoins des membres.

### **Douglas R. McFarland**

M. McFarland a été membre de la Commission de 1988 à 1996; son mandat a été renouvelé en 2000. Il est actif dans le domaine des relations de travail et remplit actuellement la fonction de délégué du personnel au sein du Manitoba Government and General Employees' Union.



**John R. Moore**

Nommé en 1994, M. Moore a occupé les fonctions d'agent d'affaires, de coordonnateur de la formation et de directeur administratif à l'Association unie des compagnons et apprentis de l'industrie de la plomberie et de la tuyauterie des États-Unis et du Canada, section locale 254, de 1982 à 2007. Il a été un membre actif pendant 41 ans. Actuellement, M. Moore est aussi représentant de la Commission de l'apprentissage et de la qualification professionnelle.

**Maureen Morrison**

Nommée en 1983, M<sup>me</sup> Morrison possède un baccalauréat ès arts de l'Université McGill et a suivi plusieurs cours en relations de travail. En 1980, elle s'est jointe au Syndicat canadien de la fonction publique en tant que déléguée du personnel et, depuis 1987, elle est représentante pour les questions d'équité au sein du Syndicat. Elle se spécialise dans les domaines de la parité salariale, de l'équité en matière d'emploi, de la formation au respect en milieu de travail et d'autres questions touchant les droits de la personne.

**James Murphy**

Nommé en 1999, M. Murphy est directeur des affaires du International Union of Operating Engineers (IUOE), section locale 987, poste auquel il a été nommé en 1995. Il a occupé les postes de représentant auprès du milieu des affaires pour le compte de cet organisme de 1987 à 1995, et de coordonnateur de la formation de 1985 à 1987. M. Murphy siège au conseil de direction de la Canadian Conference of Operating Engineers et est actuellement vice-président du Manitoba Building and Construction Trades Council et du Allied Hydro Council of Manitoba. Il a été nommé en 2008 au conseil d'administration de l'International Foundation of Employee Benefit Plans. Avant 1985, il était conducteur de grues agréé. M. Murphy est membre actif de l'International Union of Operating Engineers depuis la fin des années 1960.

**Dale Paterson**

Nommé en 1999, M. Paterson est retraité du syndicat des Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile, où il était directeur régional. Il siège au Conseil consultatif économique du premier ministre et préside le conseil d'administration du Community Unemployed Help Centre. M. Paterson est de plus membre du conseil d'administration de la Société d'assurance publique du Manitoba.

**Grant Rodgers**

Nommé en 1999, M. Rodgers a été pendant 33 ans délégué du personnel pour le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) et s'est spécialisé pendant des années dans le domaine de l'arbitrage des griefs et des négociations collectives. Il détient un baccalauréat en communication (avec spécialisation) de l'Université du Manitoba et un diplôme du programme d'organisation syndicale de l'Université Harvard. Il a entre autres été membre du conseil consultatif du Red River College. M. Rodgers a pris sa retraite du MGEU en janvier 2008 et exerce depuis à titre de conseiller en relations de travail à temps partiel.

**Lorraine Sigurdson**

Nommée en 1990, M<sup>me</sup> Sigurdson a travaillé pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) pendant 20 ans avant de prendre sa retraite. Son dernier poste a été celui de représentante en matière d'éducation, avec pour tâches principales l'organisation et l'exécution de la formation en leadership à l'intention des membres du SCFP dans des domaines tels que les négociations collectives, l'arbitrage des griefs, la santé et la sécurité, les questions d'égalité et les communications. Auparavant, pendant de nombreuses années, M<sup>me</sup> Sigurdson a travaillé auprès des travailleurs de la santé, d'abord comme activiste, puis comme négociatrice de conventions collectives avec la Province, tout en offrant son soutien aux sections locales dans le domaine de l'arbitrage des griefs et de l'administration des sections. Elle a été vice-présidente directrice de la Manitoba Federation of Labour et a siégé au conseil d'administration de l'Office régional de la santé de Winnipeg pendant six ans. Elle est diplômée du Collège canadien des travailleurs.



### **Sonia Taylor**

Nommée en 2005, M<sup>me</sup> Taylor est employée depuis 1991 à titre de déléguée du personnel au sein de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832. Elle joue un rôle actif dans le traitement des griefs, les négociations et les arbitrages.

### **Nouveau membre :**

#### **Sandra Oakley**

Nommée en 2008, M<sup>me</sup> Oakley est au service du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) depuis 1981. Elle a travaillé comme conseillère syndicale au niveau national, où elle a acquis de l'expérience dans le domaine des négociations, du règlement des griefs par voie d'arbitrage ainsi que dans d'autres domaines liés aux relations de travail. Elle a également travaillé à titre de directrice générale adjointe dans le Département de l'organisation et du service aux membres du SCFP, au bureau national de l'organisme à Ottawa. Depuis octobre 2002, elle est directrice régionale du SCFP au Manitoba. M<sup>me</sup> Oakley détient un diplôme de l'Université du Manitoba et du Collège canadien des travailleurs. Elle est membre du conseil d'administration du Rehabilitation Centre for Children et coprésidente de la division de la santé et des services communautaires du Comité de direction de Centraide.

## **APERÇU OPÉRATIONNEL**

### **Pouvoir décisionnel**

En 2007-2008, la Commission était composée d'un président et d'un vice-président à temps plein, de 5 vice-présidents à temps partiel et de 28 membres, les employeurs et les employés étant représentés de manière égale. Les vice-présidents à temps partiel et les membres sont nommés par le lieutenant-gouverneur en conseil et rémunérés en fonction du nombre de réunions et d'audiences tenues au cours de l'année. La Commission n'a pas de conseiller juridique à son service; les services juridiques sont fournis par le Bureau du contentieux civil du ministère de la Justice.

### **Services extérieurs**

Les Services extérieurs se composent de la greffière et de six agents de la Commission. La greffière, qui relève du président, supervise les activités extérieures quotidiennes de la Commission. Les demandes déposées devant la Commission sont traitées par l'entremise du bureau de la greffière, qui fixe les dates des audiences s'il y a lieu et qui veille au traitement efficace de chaque demande, conformément aux pratiques de la Commission.

La greffière dirige quatre agentes affectées aux relations du travail, qui sont responsables du traitement de divers dossiers et qui mènent des enquêtes se rapportant aux demandes adressées à la Commission. Ces agentes peuvent être désignées pour agir à titre de représentants de la Commission en vue de parvenir à un règlement entre les parties, notamment en cas d'allégation de pratique déloyale de travail. Le règlement des plaintes par ce mécanisme de résolution des différends contribue à réduire le besoin d'audiences coûteuses. Les agentes de la Commission font office de directrices du scrutin lorsque la Commission organise un vote, assistent aux audiences et aident la greffière dans le traitement des demandes. Elles sont chargées de communiquer avec toutes les parties et le public relativement aux politiques, aux procédures et à la jurisprudence de la Commission. Elles agissent à titre de conciliatrices pour aider les parties à conclure une première convention collective et les conventions subséquentes, et jouent le rôle de médiatrices dans le mécanisme de résolution des différends. La greffière dirige aussi deux agentes affectées aux normes d'emploi, qui sont responsables du traitement de tous les renvois effectués par le directeur de la Division des normes d'emploi et des demandes d'exemption concernant la durée du travail et le repos hebdomadaire. Ces agentes traitent également les demandes de renvoi en arbitrage accéléré, assistent aux audiences et peuvent aussi participer aux efforts de médiation visant à résoudre les différends.

## Services administratifs

Le personnel des Services administratifs et des Services extérieurs travaillent en étroite collaboration afin d'assurer le traitement rapide des demandes. Les Services administratifs se composent d'une agente d'administration et de cinq employés de soutien administratif. L'agente d'administration, qui relève du président, est responsable du soutien administratif quotidien de la Commission, de la supervision financière et de la reddition des comptes concernant les dépenses d'exploitation, ainsi que de l'élaboration et de la surveillance des méthodes et mécanismes d'organisation du travail de bureau visant à garantir l'application des politiques ministérielles et gouvernementales.

L'agente d'administration dirige quatre secrétaires administratives qui s'occupent du traitement de la documentation. Le personnel des services administratifs et des services extérieurs travaille en étroite collaboration afin de garantir un traitement rapide des demandes. L'agente d'administration dirige aussi un commis à l'information qui est responsable du système de gestion des cas et qui répond, après les avoir classées, aux demandes de renseignements provenant d'avocats, d'éducateurs et d'intervenants du secteur des relations du travail relativement à des recherches de noms, des conventions collectives et des certificats.

## Services de recherche

La recherchiste, qui relève du président, est responsable de procurer des rapports, des données statistiques ainsi que des extraits de jurisprudence provenant d'autres administrations provinciales, et d'exécuter d'autres mandats de recherche à la demande de la Commission. Elle résume et indexe les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues par la Commission et gère l'index en question (*Index of Written Reasons For Decision*). La recherchiste contribue beaucoup à l'élaboration du site Web et du système informatisé de gestion des cas de la Commission.

## Collection de la bibliothèque

Le public peut consulter des copies de ces documents au bureau de la Commission ou se les procurer moyennant les frais prévus.

- Textes, revues, rapports et autres documents sur les relations de travail et le droit du travail au Manitoba et dans d'autres administrations canadiennes.
- Sentences arbitrales
- Conventions collectives
- Certificats
- Statuts et règlements des syndicats
- Motifs écrits des décisions
- Ordonnances et décisions de la Commission

## Publications

- Rapport annuel de la Commission du travail du Manitoba – Document rendant compte de l'information sur le personnel et les membres de la Commission, des faits saillants des décisions importantes rendues par la Commission et les tribunaux ainsi que des statistiques concernant les diverses questions dont a été saisie la Commission au cours de l'exercice. On peut obtenir cette publication bilingue en s'adressant directement à la Commission.
- Index of Written Reasons for Decision – Publication trimestrielle constituant un index des motifs écrits des décisions, classés par sujet, par employeur et par article de la Loi. Disponible par abonnement auprès du Bureau des publications officielles.

La Commission distribue aussi des copies intégrales des motifs écrits des décisions, des ordonnances importantes et des sentences arbitrales à divers éditeurs afin que ces derniers en fassent une sélection et les reproduisent dans leurs publications ou sur leurs sites Web.

On peut acheter des exemplaires des lois et règlements au Bureau des publications officielles, 200, avenue Vaughan, Winnipeg (Manitoba), ou les consulter sur le site Web <http://web2.gov.mb.ca/laws/statutes/index.fr.php>.

#### Contenu du site Web

<http://www.gov.mb.ca/labour/labbrd/index.fr.html>

\*disponible en français

- Membres de la Commission\* (liste et biographies)
- Formulaire\*
- Bibliothèque\* (heures d'ouverture)
- Publications\* (liste et liens permettant d'y accéder facilement, avec notamment les rapports annuels précédents)
- *Guide à la Loi sur les relations du travail\** (brochure de vulgarisation des diverses dispositions de la Loi et du rôle de la Commission et des Services de conciliation et de médiation)
- Bulletins d'information\* (liste et texte intégral)
- Motifs écrits des décisions et ordonnances importantes (texte intégral, en anglais seulement, de janvier 2007 aux ordonnances les plus récentes, avec une fonction de recherche par mots clés)
- *Loi sur les relations du travail\**
- Règlements\* (y compris les Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba)
- Pour nous joindre\* (renseignements et liens à la page d'accueil du gouvernement du Manitoba\*, à d'autres divisions du ministère du Travail et de l'Immigration\*, au service LexisNexis Quicklaw et au Bureau des publications officielles\*)

#### Adresse courriel

[mib@gov.mb.ca](mailto:mib@gov.mb.ca)

L'adresse courriel peut être utilisée pour des demandes générales de renseignements et des demandes d'accès à l'information.

**REMARQUE :** La Commission n'accepte pas l'envoi par courriel d'autres demandes ou de correspondance.

Si vous désirez déposer une demande, veuillez vous adresser à la Commission aux coordonnées suivantes :

Commission du travail du Manitoba

175, rue Hargrave, bureau 500

5<sup>e</sup> étage

Winnipeg (Manitoba) Canada R3C 3R8

Téléphone : 204 945-2089

Télécopieur : 204 945-1296

#### Bulletins d'information (pratiques et procédures de la Commission)

- N° 1 Examen et réexamen
- N° 2 Règle de pratique n° 28 – *Règlement sur les règles de procédure de la Commission*
- N° 3 Remises pouvant retarder le déroulement de l'instance
- N° 4 La procédure d'accréditation
- N° 5 Simplification des ordonnances de la Commission du travail du Manitoba
- N° 6 Divulgence de renseignements financiers
- N° 7 Barème des droits
- N° 8 Liste des arbitres
- N° 9 Conventions collectives
- N° 10 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour obtenir une ordonnance d'exemption de la durée normale du travail)
- N° 11 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une réduction de la pause-repas)
- N° 12 **Annulé** en avril 2007 – (anciennement appelé Procédure à suivre pour demander une exemption du repos hebdomadaire)

- N° 13 Procédure à suivre pour déterminer le contenu de la première convention collective
- N° 14 Opposition à une demande d'accréditation
- N° 15 Décision de la Commission du travail du Manitoba relativement à la restructuration des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu urbain

Au cours de l'exercice, la Commission n'a pas publié de nouveau bulletin d'information. On peut obtenir des exemplaires des bulletins en communiquant avec la Commission par téléphone et par écrit ou à partir de son site Web.

## Principales réalisations au cours de l'exercice

- 666 cas ont été portés devant la Commission (demandes en instance depuis l'exercice précédent et nouvelles demandes).
- 70 % des cas portés devant la Commission ont été réglés ou classés.
- Une date d'audience a été fixée pour 193 demandes.
- 109 audiences ont été tenues.
- La phase finale d'essai du système de gestion des cas informatisé intégré a été amorcée.
- La Commission a rendu 6 motifs écrits de décision et 29 ordonnances importantes.
- Le site Web a été enrichi. Les motifs écrits de décision et les ordonnances importantes y sont désormais affichés.
- À l'exception des cas associés à des « circonstances exceptionnelles », les délais prévus par la loi ont été respectés pour les 24 votes tenus par la Commission.
- L'*Index of Written Reasons for Decision* a été mis à jour à l'intention des abonnés.
- Le président et le vice-président ont représenté la Commission à la conférence annuelle des présidences des commissions du travail, qui s'est tenue à Edmonton, en Alberta, en 2007.
- Le colloque de la Commission du travail du Manitoba, auquel ont assisté les vice-présidents, les membres et le personnel des services extérieurs, s'est tenu en mai 2007 à Gimli, au Manitoba.
- Le système de conférence téléphonique a été amélioré.
- La Commission a emménagé dans de nouveaux bureaux – davantage d'espace, disposition plus efficiente des bureaux et sécurité renforcée.
- Les services à la clientèle ont été améliorés – aménagement de la salle d'audience, avec le mobilier approprié, un système sonore, accès à Internet et des salles de réunion supplémentaires.

## Activités en cours et priorités stratégiques

- Mise à jour et publication de bulletins d'information.
- Élaboration d'un plan de relève pour des postes de premier plan.
- Promotion de plans d'apprentissage à l'intention du personnel.
- Organisation d'un colloque à l'intention des vice-présidents et des membres de la Commission – provisoirement prévu en mai 2009.
- Mise en œuvre du système informatisé de gestion des cas.
- Traitement des demandes se rattachant à la *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)*.
- Hausse du nombre de règlements par voie de médiation par les agents de la Commission.
- Évaluation des formulaires et modification selon les besoins de manière à satisfaire aux exigences de la *Loi sur l'accès à l'information et la protection de la vie privée (LAIPVP)* et au concept d'« offre active » pour les services en français.
- Nomination d'un vice-président ou d'une vice-présidente bilingue à temps partiel.
- Amélioration des pratiques et des procédures et renforcement de l'efficience
- Maintien de la responsabilité pour le budget alloué.
- Réduction des délais moyens de traitement.

## Développement durable

La Commission s'attache à atteindre les objectifs établis dans le plan d'action pour le développement durable. En conformité avec la *Loi sur le développement durable*, la Commission du travail du Manitoba est déterminée à veiller à ce que ses activités respectent les principes de développement durable. Par ses activités internes et ses pratiques d'approvisionnement, la Commission a fait la promotion de la durabilité environnementale et de la sensibilisation au sein de ses bureaux tout en continuant à cet égard d'élargir les connaissances des utilisateurs finaux parmi le personnel.

### 2e) Commission du travail du Manitoba – Données financières

Dépenses par poste secondaire	Données réelles 2007-2008 (k\$)	Prévisions 2007-2008 ETP	(k\$)	Écart positif (négatif) expl.	Note expl.
Total des salaires	1 189,3	16,50	1 303,5	(114,2)	1.
Total des autres dépenses	557,7		522,7	35,0	2.
Total des dépenses	1 747,0	16,50	1 826,2	(79,2)	

#### Notes explicatives :

1. La sous-utilisation des crédits reflète la mise en œuvre de stratégies de gestion des postes vacants, notamment la réduction des coûts nets liés au roulement du personnel, la réduction des indemnités quotidiennes versées aux membres de la Commission, la non-dotation de postes vacants et les économies découlant du programme volontaire de semaine de travail réduite. Elle est compensée en partie par le versement de congés annuels à deux employés qui ont démissionné et par une augmentation générale des salaires.
2. Le dépassement des crédits est dû aux coûts ponctuels liés à l'emménagement dans les nouveaux locaux, à l'accroissement des loyers de biens immobiliers, à l'augmentation des frais de déplacement des membres et des agents de la Commission liée à la tenue d'audiences à Brandon, au remplacement prévu des imprimantes à laser, au recours à des services d'emploi temporaire et à la hausse des frais liés à l'informatique. Ce dépassement des crédits a été compensé en partie par la mise en œuvre de stratégies de gestion des dépenses qui ont permis de réduire les frais juridiques grâce à une diminution du nombre des appels, les frais d'expédition grâce au nouveau système, les frais de location de matériel, les achats de matériel informatique, le coût des fournitures de fonctionnement et le coût des appels téléphoniques.

## SOMMAIRE DU RENDEMENT

La Commission du travail du Manitoba s'est prononcée sur des litiges entre employeurs et employés qui lui ont été soumis en vertu de diverses lois provinciales, et ses décisions ont établi des politiques, des procédures et des précédents, tout en favorisant des relations de travail plus solides et plus harmonieuses. Bien que la Commission ait tenu des audiences officielles, une bonne partie de son volume de travail consistait en des tâches administratives. Dans la mesure du possible, elle a encouragé le règlement à l'amiable des conflits en désignant un de ses agents pour aider à trouver des solutions aux problèmes et aux plaintes. La Commission a surveillé ses mécanismes internes afin de réaliser des gains en efficience et d'accélérer le traitement des demandes et des renvois.

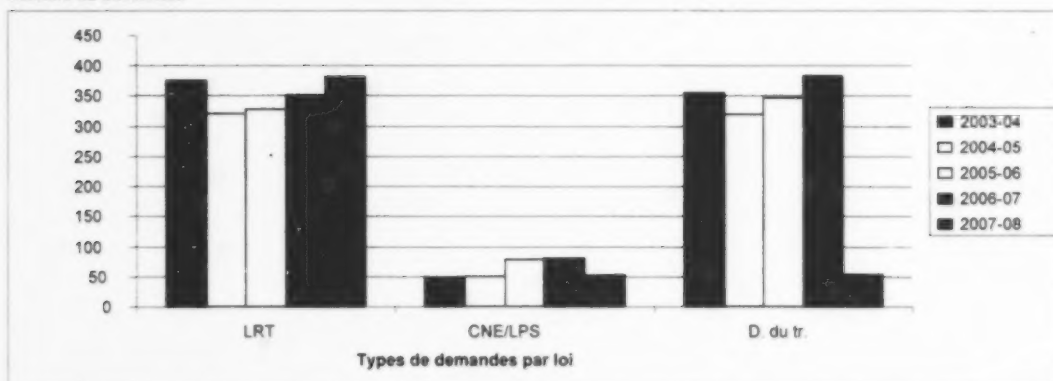
Le graphique ci-dessous montre le nombre de demandes déposées auprès de la Commission du travail du Manitoba au cours des cinq derniers exercices (qui tous s'étendaient du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars). Les demandes concernant la durée du travail déposées en vertu du *Code des normes d'emploi* sont indiquées séparément.



## COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA

### Nombre de demandes déposées

Nombre de demandes



Au cours de l'exercice, la Commission a continué de recevoir un fort volume de demandes et de plaintes. Les cas sont de plus en plus complexes. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui ont pris effet en avril 2007 ont mis fin à la présentation devant la Commission des demandes d'exemptions concernant la durée du travail. Des tableaux statistiques détaillés et le résumé des principales décisions de la Commission figurent plus loin dans le présent rapport.

Au cours du dernier exercice, la Commission a poursuivi son initiative consistant à mesurer les services rendus et son aptitude à répondre aux attentes des clients.

### Mesure du rendement des programmes de la Commission du travail du Manitoba

Du 1<sup>er</sup> avril au 31 mars

Indicateur	Données réelles 2006-2007	Données réelles 2007-2008
Pourcentage de cas réglés	83 %	70 %
Nombre de dates d'audience fixées	427	373
Pourcentage des audiences fixées qui ont été tenues	35 %	29 %
Nombre de scrutins tenus	20	24
Délai moyen de traitement (en jours civils) :		
<i>Loi sur les relations du travail</i>	50	57
<i>Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail</i>	498 <sup>1</sup>	106
<i>Loi sur les services essentiels</i>	389 <sup>1</sup>	s.o.
<i>Loi électorale</i>	s.o.	28
<i>Code des normes d'emploi</i> <sup>2</sup>	7	13
<i>Code des normes d'emploi</i> <sup>3</sup>	s.o.	125

<sup>1</sup> Les délais moyens de traitement des demandes déposées en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* et de la *Loi sur les services essentiels* reposent sur 2 et 1 cas respectivement. Ils ne reflètent pas les délais moyens de traitement habituels de la Commission.

<sup>2</sup> Comprend les demandes d'exemptions concernant la durée du travail.

<sup>3</sup> Ne comprend pas les demandes d'exemptions concernant la durée du travail.

Outre les demandes qui lui ont été soumises, la Commission a en vertu de la *Loi sur les relations du travail* reçu et classé des exemplaires de conventions collectives et de sentences arbitrales. Le fonds de la Commission se composait de 2 664 conventions collectives, de 2 069 sentences arbitrales et de 725 motifs écrits des décisions et ordonnances importantes de la Commission (soit des hausses respectives de 3 %, 1,5 % et 5 % par rapport à l'exercice précédent). On peut se procurer des exemplaires des conventions collectives, des sentences arbitrales et des motifs écrits des décisions sur demande, en acquittant les droits prévus par la Commission. Les motifs écrits des décisions et les ordonnances importantes rendues depuis janvier 2007 par la Commission sont affichés sur le site Web de cette dernière.

## Indicateurs du rendement

Que mesurons-nous et comment procédons-nous?	Pourquoi est-ce important de mesurer cela?	Quelle est la valeur la plus récente pour cet indicateur?	Quelle est la tendance associée à cet indicateur?	Commentaires, mesures récentes, liens vers des rapports
1. Nous mesurons la charge de travail de la Commission à partir du nombre de demandes déposées.	Le nombre de demandes déposées auprès de la Commission est un indicateur essentiel pour mesurer la charge de travail.	En 2007-2008, 497 demandes ont été déposées en tout.  Relations du travail - 381 Normes d'emploi - 106 Sécurité et hygiène du travail - 10	<i>Augmentation relativement aux relations du travail.</i> <i>Diminution relativement aux normes d'emploi.</i> Augmentation de 9 % pour les relations du travail; diminution de 77 % pour les normes d'emploi en raison de la modification apportée en avril 2007 au Code pour transférer la responsabilité des demandes liées à la durée du travail à la Division des normes d'emploi.	Le nombre de demandes déposées a un effet direct sur le délai moyen de traitement.
2. Nous mesurons le niveau d'activité en examinant le pourcentage de cas réglés.	L'objectif que s'est donné la Commission de régler rapidement et de manière équitable les affaires devant elle peut être mesuré par le nombre de cas traités et classés.	En 2007-2008, la Commission a réglé 70 % de son volume de travail.	<i>Amélioration à venir.</i>  Une baisse de 13 % du nombre de cas traités a été enregistrée en raison d'un nombre élevé de demandes liées à l'obligation du successeur qui demeuraient en instance à la fin de l'exercice. De plus, deux postes d'agents de la Commission étaient vacants pendant cette période, ce qui a nui à la capacité de la Commission de traiter les demandes rapidement.	Le traitement des demandes liées à l'obligation du successeur transparaîtra dans le prochain exercice. L'effectif des agents de la Commission était complet à la fin de l'exercice.
3. Nous mesurons le nombre de cas tranchés en examinant le nombre de jours d'audience à l'horaire et ayant eu lieu.	Le nombre d'affaires tranchées donne une idée de la capacité de la Commission à résoudre les litiges en rendant des décisions favorables à l'instauration d'un climat de travail stable, dans son rôle prescrit par la Loi sur les relations du travail de tribunal chargé d'administrer et de régler les affaires qui lui sont confiées.	En 2007-2008, 373 dates d'audience ont été fixées et 109 audiences tenues.	<i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i>  En 2006-2007, 427 dates d'audience ont été fixées et 150 audiences tenues.  En 2005-2006, 368 dates d'audience ont été fixées et 128 audiences ont été tenues.	Le nombre de cas tranchés varie selon le nombre de cas réglés sans recourir au processus d'arbitrage officiel. Les demandes peuvent être retirées par les parties, réglées par voie de médiation ou traitées par voie administrative.  Cet indicateur permet à la Commission d'évaluer les litiges tranchés grâce à la médiation de ses agents ou par la délivrance d'ordonnances importantes, ce qui montre les progrès de la Commission par rapport aux résultats escomptés.
4. Nous mesurons la rapidité du traitement des demandes à partir du délai moyen de traitement (en jours).	Le délai moyen de traitement (en jours) donne une idée de la complexité des divers types de demandes traitées par la Commission.	En 2007-2008, le délai moyen de traitement a été de 57 jours pour les relations du travail, alors que deux postes d'agents de la Commission étaient vacants.	<i>Stable pour les relations du travail.</i> En 2006-2007, le délai moyen de traitement a été de 50 jours pour les relations du travail  <i>Aucune tendance ne se dégage encore.</i> Les modifications au Code des normes d'emploi auront une incidence sur le délai de traitement.	La durée du traitement de certains genres de demandes varie pour des raisons échappant au contrôle de la Commission (p. ex., modifications législatives ou discussions en vue d'un règlement entre les parties).

**Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public**  
**(protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)**

La *Loi sur les divulgations faites dans l'intérêt public (protection des divulgateurs d'actes répréhensibles)* (la *Loi*) est entrée en vigueur en avril 2007. Elle prévoit une démarche claire que doivent suivre les employés lorsqu'ils veulent communiquer leurs inquiétudes concernant certains actes répréhensibles graves commis au sein de la fonction publique, et protège également les divulgateurs contre des représailles. La *Loi* vient s'ajouter à d'autres mesures de protection déjà en place en vertu d'autres lois ainsi qu'aux droits issus de négociations collectives, de politiques, de pratiques ou de processus en vigueur dans la fonction publique du Manitoba.

Les actes suivants sont considérés comme répréhensibles en vertu de la *Loi* : les infractions aux lois fédérales ou provinciales; les actions ou les omissions causant un risque pour la sécurité ou la santé du public ou pour l'environnement; les cas graves de mauvaise gestion ou le fait de sciemment ordonner ou conseiller à une personne de commettre un acte répréhensible. La *Loi* n'a pas pour objet de traiter de questions courantes de fonctionnement ou d'administration.

Une divulgation faite de bonne foi, conformément à la *Loi*, par un employé qui a des motifs raisonnables de croire qu'un acte répréhensible a été commis ou est sur le point de l'être, est considérée une divulgation en vertu de la *Loi*, peu importe si l'objet de la divulgation constitue un acte répréhensible. Toutes les divulgations font l'objet d'un examen attentif et approfondi en vue de déterminer si des mesures s'imposent en vertu de la *Loi*, et elles doivent être signalées dans le rapport annuel du ministère, conformément à l'article 18 de la *Loi*.

Vous trouverez ci-dessous un compte rendu des divulgations reçues par la Commission du travail du Manitoba pour l'exercice 2007-2008.

<b>Renseignements signalés annuellement (article 18)</b>	<b>Exercice 2007-2008</b>
Nombre de divulgations reçues et nombre de divulgations auxquelles il a été donné suite et auxquelles il n'a pas été donné suite [alinéa 18(2)a)]	NÉANT
Nombre d'enquêtes ouvertes à la suite des divulgations [par. 18(2)(b)]	NÉANT

## **RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL**

### **Boeing Canada Technology - et - TCA, section locale 2169 - et - Kelvin Dow - et - membres des TCA, section locale 2169 (personnes concernées)**

Cas n° 133/07/LRA

Le 5 avril 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – PRATIQUE ET PROCÉDURE – COMPÉTENCE – Portée de l'obligation** – Les allégations de pratique déloyale de travail faites par l'employé se rapportaient aux négociations collectives entre l'employeur et le syndicat, qui modifiaient les dispositions de la convention collective relatives aux quarts de travail – La Commission a conclu qu'elle n'avait pas de compétence en vertu de l'article 20 relativement à un processus de négociation collective, car le processus ne concernait pas « la représentation des droits d'un employé prévus à la convention collective » – Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en contravention de l'alinéa 20b) et du paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue, après l'étude des documents déposés, que, mis à part des opinions spéculatives, la demande ne révélait à première vue aucun fait ni aucun comportement de la part de l'employeur soutenant qu'il aurait enfreint l'article 6 de la *Loi sur les relations du travail*. En conséquence, l'employé n'a pas pu établir de preuve *prima facie*. De plus, la demande n'indiquait aucune atteinte *prima facie* à l'alinéa 20b) de la *Loi*. Les allégations portaient en substance sur le processus de négociation collective entre les représentants dûment habilités de l'employeur et du syndicat, lequel avait mené à un nouveau processus relativement à la préférence de quart, qui modifiait les dispositions relatives aux quarts de travail dans la convention collective. La Commission a reconnu que les modalités du processus avaient été exposées aux membres de l'unité de négociation en vue d'obtenir leur approbation par la procédure de scrutin mise en œuvre par le syndicat. La Commission n'avait pas de compétence en vertu de l'article 20 relativement à un processus de négociation collective, car le processus ne concernait pas « la représentation des droits d'un employé prévus à la convention collective ». La demande a donc été rejetée.

### **AAA ELECTRIC (1988) LTD. - et - International Brotherhood of Electrical Workers, section locale 2085 - et - Gary Demetrio**

Cas n° 11/07/LRA

Le 12 avril 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – RECONNAISSANCE VOLONTAIRE – RÉSILIATION DES DROITS DE NÉGOCIATION – Décision** – La Commission a ordonné la résiliation des droits de négociation, mais a rejeté la demande du demandeur voulant qu'elle exerce son pouvoir discrétionnaire de s'écarter de sa procédure habituelle pour considérer que les droits de négociation du syndicat avaient pris fin à une date autre que la date de l'ordonnance de la Commission – Ordonnance importante.

Le syndicat était l'agent négociateur volontairement reconnu pour l'ensemble des contremaîtres, des compagnons électriciens et des apprentis, ainsi que pour les personnes d'autres groupes professionnels employées par l'employeur. L'employé a déposé une demande pour mettre fin aux droits de négociation du syndicat. Ce dernier a demandé le rejet de l'affaire du fait que la demande avait été déposée tardivement selon les termes du paragraphe 49(2) et de l'alinéa 35(2)a) de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a rendu une ordonnance provisoire dans laquelle elle stipulait que la demande avait été présentée dans des délais opportuns et que la moitié, voire davantage, des employés de l'unité de négociation soutenaient la demande de résiliation des droits de négociation. En conséquence, la Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation pour déterminer les véritables volontés des employés concernés. À la lumière de l'ordonnance provisoire, le syndicat a retiré son opposition à la demande et le vote de représentation a été annulé. L'employé a demandé à la Commission d'exercer son

pouvoir discrétionnaire et de déclarer que les droits de négociation du syndicat étaient réputés avoir pris fin à l'une de trois autres dates, toutes antérieures à la date de publication de l'ordonnance provisoire.

**Décision :** La Commission, constatant que l'agent négociateur ne s'opposait plus à la demande et avait renoncé à son droit à un vote de représentation, a accueilli la demande et a mis fin aux droits de négociation du syndicat. Elle a par ailleurs refusé d'exercer son pouvoir discrétionnaire de s'écarter de sa procédure habituelle pour considérer que les droits de négociation du syndicat avaient pris fin à une date autre que la date de l'ordonnance de la Commission.

**Division scolaire Lord Selkirk - et - Lord Selkirk School Division Bus Drivers' Association - et - Donald Wither**

Cas n° 770/06/LRA

Le 26 avril 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Affaires internes du syndicat – L'éviction de l'employé de la direction du syndicat constituait une affaire interne du syndicat et n'était pas assujettie à l'article 20, car les affaires internes du syndicat ne concernent pas la représentation des droits d'un employé en vertu d'une convention collective – Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – L'employé a présenté unilatéralement un grief formulé à partir de l'hypothèse selon laquelle l'employé bénéficiait de l'appui du syndicat, alors que ce dernier n'était pas au courant du contenu du grief ni de son dépôt par l'employé – Sans égard à la voie irrégulière suivie pour le dépôt du grief, le syndicat a agi de manière arbitraire après le dépôt du grief lorsqu'il a omis d'enquêter sur le grief afin de déterminer s'il convenait de le soutenir – Le syndicat doit verser 500 \$ à l'employé – Ordonnance importante.**

Le demandeur a déposé une demande relative au devoir de juste représentation en vue d'obtenir une réparation pour une pratique déloyale de travail qui aurait été commise en contravention de l'alinéa 20b) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que les événements et les circonstances sur lesquels se fondait l'employé, et qui s'étaient produits avant le dépôt du grief, n'indiquaient pas que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. De plus, toutes les questions relatives à l'éviction de l'employé de la direction du syndicat constituaient des affaires internes du syndicat et n'étaient pas assujetties à l'article 20, car ces affaires ne concernent pas la représentation des droits d'un employé en vertu d'une convention collective. L'employé a reconnu avoir omis de respecter les exigences de la convention collective lorsqu'il a présenté unilatéralement le grief en question à l'employeur. Par ailleurs, le grief était formulé à partir de l'hypothèse selon laquelle l'employé bénéficiait de l'appui du syndicat, alors que ce dernier n'était pas au courant du contenu du grief ni de son dépôt par l'employé. Sans égard à la voie irrégulière suivie par l'employé pour déposer le grief, le syndicat a agi de manière arbitraire pendant la semaine suivant le dépôt du grief lorsqu'il a omis d'enquêter, d'une manière raisonnable ou de toute autre façon, sur les circonstances du grief afin de déterminer si ce dernier était justifié et s'il devait être soutenu par le syndicat. Le syndicat a donc manqué à ses obligations pendant cette période. Malgré cette conclusion, étant donné que l'employé a finalement accepté de ne pas donner suite au grief, la Commission s'est dite convaincue qu'il n'y avait pas de motif pour ordonner le renvoi du grief à l'arbitrage. La Commission a néanmoins ordonné au syndicat de verser 500 \$ à l'employé.

**Ancast Industries Ltd. - et - Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 3239 - et - George Stevens, au nom de certains employés d'Ancast Industries**

Cas n° 181/07/LRA

Le 8 mai 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – COMPÉTENCE – La demande ne présentait pas une preuve *prima facie* du fait que la plainte déposée se rattachait au processus de négociation collective et aux modifications possibles de la convention collective au cours de la durée de celle-ci – La Commission n'a pas ici de compétence en vertu de l'article 20, car la conduite visée par la plainte n'est pas liée aux droits de représentation par le syndicat d'un employé quel qu'il soit prévus par la convention collective – Demande rejetée – Ordonnance importante – Les motifs n'ont pas été exposés.**



**Manitoba Lotteries Corporation - et - General Teamsters, section locale 979 - et - Pauline Russell**

Cas n° 193/07/LRA

Le 10 mai 2007

**RATIFICATION – VOTE** – L'employée soulevait des préoccupations concernant le vote de ratification tenu pour l'unité de négociation « Surveillance/Administration » – La plainte a été rejetée du fait que le vote de ratification avait eu lieu dans les 30 jours suivants la conclusion du projet de convention, qu'un avis raisonnable du scrutin avait été donné aux employés concernés, qu'une occasion raisonnable avait été donnée aux employés de prendre part au scrutin et que le vote s'était effectué par scrutin secret – Ordonnance importante.

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – COMPÉTENCE** – La demande a été rejetée du fait qu'elle ne révélait aucune contravention *prima facie* de l'article 20 – Cette conclusion mise à part, la Commission n'a pas de compétence en vertu de l'article 20 sur les questions relatives au processus de ratification, car ce processus ne concerne pas la représentation des « ...droits d'un employé prévus à la convention collective » – Ordonnance importante.

L'employée a déposé une plainte en vertu des articles 69, 70 et 20 de la *Loi sur les relations du travail*. Elle y soulevait plusieurs préoccupations concernant le vote de ratification tenu par le syndicat pour l'unité de négociation « Surveillance/Administration ». Le syndicat niait avoir enfreint les articles 69 et 70 de la *Loi* et affirmait que les employés avaient reçu un avis raisonnable du vote de ratification et avaient eu une occasion raisonnable de vote par scrutin secret.

**Décision :** La demande ne révélant aucune contravention *prima facie* de l'article 20 de la *Loi*, la partie de la demande concernant cet article a été rejetée. Cette conclusion mise à part, la substance des allégations dans leur ensemble découlait d'un processus de négociation collective et des procédures connexes visant la ratification d'un projet de convention collective. La Commission n'a pas de compétence en vertu de l'article 20 sur les questions relatives au processus de négociation collective ou de ratification, car ce processus ne concerne pas la représentation des « ...droits d'un employé prévus à la convention collective ». En ce qui concerne la plainte se rattachant aux articles 69 et 70 de la *Loi*, la Commission s'est dite convaincue que, après la conclusion de la négociation collective et la réception de l'offre finale de l'employeur, le syndicat a transmis un avis à tous les membres de l'unité de négociation informant les employés que le comité de négociation du syndicat recommandait de manière unanime l'acceptation de l'offre finale de l'employeur. L'avis indiquait les dates et lieux des séances d'information où les questions concernant l'offre finale pouvaient être soulevées et les dates et lieux des votes de ratification. Pour les employés de l'extérieur de Winnipeg, un bulletin de vote par correspondance était joint à l'avis, ainsi que des instructions pour le vote. L'avis contenait des explications détaillées sur les modifications à la convention collective. Les préoccupations soulevées par l'auteur de la demande ne donnaient pas de détails sur toute irrégularité alléguée ou étaient de nature spéculative. La Commission s'est dite convaincue que le vote de ratification avait eu lieu dans les 30 jours suivant la conclusion du projet de convention, qu'un avis raisonnable du scrutin avait été donné aux employés concernés, qu'une occasion raisonnable avait été donnée aux employés de prendre part au scrutin et que le vote s'était effectué par scrutin secret. Les exigences précises de l'article 69 de la *Loi* avaient donc été respectées et, en conséquence, la plainte a été rejetée.

**Fort Rouge And Imperial Veterans Legion - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 144**

Cas n° 85/07/LRA

Le 15 mai 2007

**CONVENTION COLLECTIVE – PRATIQUE ET PROCÉDURE** – Convention collective ultérieure – La Commission n'était pas en mesure de se prononcer sur les questions visées tel que l'exige le paragraphe 87.1(3) de la *Loi sur les relations du travail* dans la période prescrite de 21 jours en ne s'appuyant que sur les documents déposés. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) et a remis sa détermination, exigée en vertu du paragraphe 87.1(3), jusqu'à ce qu'elle a été convaincue que la partie ayant présenté la demande avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend entre les parties – Ordonnance importante.

**LOCKOUT – CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure –** Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés à l'audience, la Commission a jugé que l'employeur ne négociait pas de bonne foi et que le syndicat avait négocié de bonne foi, assez longtemps et sérieusement – Elle a conclu que les parties avaient peu de chances de conclure une convention collective dans les 30 jours – La Commission a ordonné que l'employeur mette fin immédiatement au lockout, qu'il réintègre les employés qui avaient été mis en lock-out et que le contenu d'une convention collective entre les parties soit déterminé par un arbitre dans les 60 jours ou, faute d'une entente entre les parties relativement à un arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l'ordonnance – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé une demande de détermination de convention collective ultérieure en vertu du paragraphe 87.1(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission a fait savoir, après avoir étudié la demande et les documents déposés par les parties, qu'elle n'était pas en mesure de se prononcer sur les questions visées tel que l'exige le paragraphe 87.1(3) de la *Loi* dans la période prescrite de 21 jours en ne s'appuyant que sur les documents déposés. La Commission a exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) et a remis sa détermination, exigée en vertu du paragraphe 87.1(3), jusqu'à ce qu'elle a été convaincue que la partie ayant présenté la demande avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend entre les parties. La Commission a tenu une audience où les deux parties ont présenté leurs preuves et leurs arguments. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés, elle s'est dite convaincue que les conditions décrites aux alinéas 87.1(1)a), b) et c) de la *Loi* étaient réunies; après s'être renseignée sur les négociations entre les parties, la Commission a jugé que l'employeur ne négociait pas de bonne foi conformément au paragraphe 63(1) de la *Loi*, que le syndicat avait négocié de bonne foi conformément au paragraphe 63(1) de la *Loi* et que les parties avaient peu de chances de conclure une convention collective dans les 30 jours si elles continuaient à négocier. Après avoir exercé son pouvoir discrétionnaire en vertu du paragraphe 87.1(4) de la *Loi*, la Commission a jugé que, dans les circonstances factuelles de l'affaire, le syndicat avait négocié assez longtemps et sérieusement relativement aux dispositions de la convention collective faisant l'objet du différend entre les parties. En conséquence, la Commission a ordonné les mesures suivantes : l'employeur met fin immédiatement au lockout; l'employeur réintègre les employés qui ont été mis en lock-out dans l'emploi qu'ils occupaient à l'amorce du lockout, conformément au paragraphe 87(5) de la *Loi*; le contenu d'une convention collective entre les parties est déterminé par un arbitre dans les 60 jours ou, faute d'une entente entre les parties relativement à un arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l'ordonnance.

**Red River College - et - Manitoba Government and General Employees' Union - et - Tom Harrigan, au nom d'un groupe d'employés**

Cas n° 187/07/LRA

Le 31 mai 2007

**RÉVISION ET RÉEXAMEN –** L'employé n'a présenté aucun nouvel élément de preuve, au sens de la règle 17(1) des *Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, qui constituerait un motif raisonnable de réviser l'ordonnance initiale rejetant la demande – L'employé n'est pas autorisé à soulever pour la première fois une infraction supposée à un article de la *Loi sur les relations du travail* dans une demande de révision et réexamen – Ordonnance importante.

La Commission a rejeté la plainte déposée par l'employé en vertu de l'article 70 de la *Loi sur les relations du travail*. L'employé a présenté ultérieurement une demande de révision et réexamen de l'ordonnance qui rejetait la demande initiale, soutenant qu'il avait pris connaissance de nouveaux éléments de preuve depuis le dépôt de la plainte initiale. Ces nouveaux éléments allégués démontraient que le syndicat avait omis de donner un avis suffisant d'un vote de ratification, en contravention du paragraphe 69(2) de la *Loi sur les relations du travail*. En deuxième lieu, l'offre de contrat initiale de l'employeur était incomplète et prêtait à des interprétations diverses qui appuyaient fortement la position de la direction. Troisièmement, l'envoi par courriel de deux documents par l'employeur aux membres du syndicat trois jours avant un vote de grève et le fait que le syndicat n'avait pas le pouvoir de répondre par courriel a nui à la capacité du syndicat de répondre aux déclarations de la direction et faisait donc obstacle à l'administration du syndicat. Au cours du vote de grève, les déclarations des membres du syndicat démontreraient que le

syndicat n'avait pas établi pour ses membres un cadre convenable garantissant un scrutin secret, comme le prévoit le paragraphe 6(1) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** La Commission a conclu qu'aucun nouvel élément de preuve présenté, au sens indiqué dans la règle 17(1) des *Règles de procédure de la Commission du travail du Manitoba*, ne constituait un motif raisonnable d'entreprendre un réexamen de l'ordonnance qui rejetait la demande initiale. Il ne convient pas de présenter pour la première fois de nouvelles plaintes sur le fond dans une demande de révision et réexamen. À cet égard, l'allégation de l'employé selon laquelle le syndicat avait omis de donner un avis suffisant d'un vote de ratification n'avait pas été faite dans la plainte d'origine. La Commission a également jugé qu'aucune question n'avait été soulevée concernant le caractère raisonnable de l'avis donné aux employés concernés. La demande mentionnait pour la première fois une infraction supposée par l'employeur à l'article 6 de la *Loi*, une question qui ne pouvait pas être prise en compte dans une demande de révision et réexamen en vertu des paragraphes 69(2) et 93(3) de la *Loi*. En conséquence, les renseignements fournis dans la demande ne révèlent pas de motif suffisant pour que la Commission révise ou réexamine sa décision initiale; la demande a donc été rejetée.

**Office Régional de la Santé d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union -et - Evelyn Schoonbaert**

Cas n° 192/07/LRA

Le 6 juin 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Défaut de traitement d'un grief – L'employée, qui était en congé administratif payé dans l'attente de la fin d'une enquête, n'avait pas de motif raisonnable pour affirmer que le syndicat avait omis de la représenter – Le syndicat suivait la situation dans l'attente de la fin de l'enquête – La Commission a conclu que la demande était prématurée et l'a rejetée – Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande relative au devoir de juste représentation selon laquelle le syndicat avait omis de l'aider de façon opportune ou de toute autre manière relativement à sa suspension avec rémunération (son « congé administratif payé »). L'employeur soutenait n'avoir imposé aucune mesure disciplinaire à l'employée en la plaçant en congé administratif, avec rémunération et tous les avantages sociaux. De plus, l'employeur affirmait que le syndicat n'avait pas déposé de grief au nom de l'employée étant donné qu'il n'y avait, au moment du dépôt de la demande, aucun motif pour un tel grief et que l'employée n'avait subi aucune perte financière. Le syndicat affirmait que l'employée n'avait fait l'objet d'aucune mesure disciplinaire relativement aux questions visées par l'enquête, qu'aucune information concernant l'employée n'avait été signalée à l'organisme de réglementation professionnel, ce que l'Office aurait été tenu de faire en vertu de la loi si l'employée avait été suspendue, et qu'il n'existait aucune preuve que l'enquête touchant l'employée n'avait pas été menée de bonne foi ou avait été contraire à l'esprit de la convention.

**Décision :** La Commission a accepté la qualification de l'employeur et du syndicat selon laquelle l'employée avait été placée en congé administratif payé, sans perte de salaire ou d'avantages sociaux, en attendant la fin de l'enquête concernant des allégations faites à son encontre. Étant donné que l'employée avait été placée en congé administratif, avec l'intégralité de son salaire et de ses avantages, il n'existait aucun motif raisonnable pour l'employée d'affirmer que le syndicat avait omis de la représenter. Les documents déposés devant la Commission ne montraient pas que le syndicat avait agi de manière « arbitraire » ou « discriminatoire » en vertu de l'alinéa 20b) de la *Loi*. Les documents révélaient que le syndicat suivait la situation, dans l'attente de la fin de l'enquête. La demande ne mentionnait pas non plus d'actes ou d'omissions qui, s'ils étaient corroborés, établiraient que le syndicat avait pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents ou que le syndicat avait affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». La Commission a donc conclu que l'employé n'avait pas établi de preuve *prima facie* relativement aux questions faisant l'objet de la plainte, telles qu'elles existaient à la date du dépôt de la demande. En conséquence, la demande était prématurée et la Commission a refusé de prendre à l'égard de la plainte toute autre mesure prévue au paragraphe 30(3) de la *Loi*. La demande a donc été rejetée.



**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Qualité requise –** L'employé avait la qualité requise pour présenter la plainte relative à une pratique déloyale de travail directement de son propre chef même s'il était représenté par l'association d'employés - Le droit de déposer une demande est un droit législatif conféré à une personne et un syndicat ou une association par le paragraphe 30(1) de la *Loi sur les relations du travail*, que la personne soit ou pas membre d'un syndicat ou d'une association d'employés.

**RÉVISION ET RÉEXAMEN – PREUVE – Témoin –** L'employeur a déclaré qu'il ignorait l'existence de la note du médecin présentée par l'employé à l'audience et que, pour cette raison, le superviseur de l'employé n'était pas présent pour témoigner que l'employé ne lui avait pas remis la note – Les parties à la demande sont tenues d'être prêtes à aller de l'avant lorsque les audiences sont convoquées et doivent de ce fait assurer la disponibilité des témoins dont on peut raisonnablement s'attendre qu'ils aient la connaissance des faits – L'employeur savait que le superviseur avait des connaissances directes des faits pertinents et aurait dû prévoir que le superviseur devait être disponible pour témoigner à l'audience – Demande de révision rejetée.

**RÉVISION ET RÉEXAMEN –** L'employeur soutenait que à l'époque où la Commission avait reçu la lettre dans laquelle l'employé soulevait des questions concernant sa réintégration, il avait l'intention de demander une révision – La Commission a jugé que la lettre n'était pas pertinente à la demande de révision – Demande rejetée.

L'employé avait déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail en vertu de l'article 7 de la *Loi sur les relations du travail*. La Commission a enjoint à l'employeur de réintégrer l'employé et de l'indemniser pour la perte de revenu. L'employeur a déposé une demande de révision et réexamen de l'ordonnance. Il soutenait que l'employé n'avait pas qualité pour présenter la plainte directement de son propre chef, car, au moment où se sont produits les événements en cause, il était représenté par l'Association, laquelle devrait avoir introduit l'instance. De plus, l'employeur a déclaré qu'il ignorait, et ne pouvait avoir raisonnablement prévu, l'existence de la note du médecin présentée par l'employé à l'audience. En conséquence, le superviseur de l'employé n'était pas présent à l'audience pour témoigner que l'employé ne lui avait pas remis la note alors que l'employé avait déclaré l'avoir fait. En troisième lieu, quelques jours après que la Commission eut rendu ses motifs écrits de décision, l'employé a envoyé à la Commission une lettre dans laquelle il soulevait des questions concernant sa réintégration. L'employeur affirmait que, à la date de la réception de la lettre, il cherchait à obtenir une révision et un réexamen de la décision de la Commission, et que, en fin de compte, la plainte de l'employé n'avait donc pas été tranchée.

**Décision :** Le droit de déposer une demande relative à une pratique déloyale de travail est un droit législatif conféré à une personne et un syndicat ou une association par le paragraphe 30(1) de la *Loi*. Les droits conférés par ce paragraphe peuvent être exercés par une personne, qu'elle soit ou pas membre d'un syndicat ou d'une association d'employés, et qu'il existe ou pas une unité de négociation accréditée sur le lieu de travail. En conséquence, l'employé avait la qualité requise pour déposer et présenter la demande, et la Commission avait la compétence d'entendre cette demande. En ce qui concerne la note du médecin, les parties à la demande devant la Commission sont tenues d'être prêtes à aller de l'avant lorsque les audiences sont convoquées. Cela suppose notamment que la partie assure la disponibilité des témoins dont on peut raisonnablement s'attendre qu'ils aient la connaissance de faits et d'autres points se rattachant aux questions à trancher par la Commission. Le seul témoin de l'employeur n'avait pas de connaissances directes de plusieurs questions. L'employeur savait que le superviseur avait des connaissances directes des faits pertinents quant aux questions devant la Commission et il était raisonnablement prévisible que son témoignage serait nécessaire. Le superviseur devait être disponible pour témoigner à l'audience, et il appartenait à l'employeur de veiller à ce qu'il le soit. L'élément de preuve que l'employeur cherchait à présenter dans le cadre d'une révision et d'un réexamen était disponible à la date de l'audience, et il aurait pu et dû être présenté par l'employeur à ce stade. En fin de compte, la lettre envoyée par l'employé et reçue par la Commission n'était pas pertinente à la demande de révision et réexamen de l'employeur. La Commission a donc rejeté la demande de l'employeur.

**Integra Castings - et - Winkler Foundry Employees Association - et - Chad Taks**

Cas n° 448/06/LRA

Le 12 juin 2007

**COMPÉTENCE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Suspension des procédures – Contrôle judiciaire –** L'employeur contestait la compétence de la Commission pour statuer sur la question du montant de l'indemnisation, une procédure de contrôle judiciaire ayant été introduite – Il a été conclu que la Commission avait la compétence voulue pour entendre l'affaire du fait que l'introduction d'une procédure de contrôle judiciaire ne suspendait pas l'instance de la Commission – Ordonnance importante.

**RÉPARATION – PREUVE – Admissibilité – Indemnisation –** La Commission a tenu une audience sur la question des indemnités dues à l'employé – Les méthodes proposées par l'employé et l'employeur étaient fondées sur des faits et des renseignements qui n'avaient pas été adéquatement produits en preuve devant la Commission – La Commission n'a adopté aucune des méthodes proposées, mais a au lieu de cela appliqué une méthode de calcul du montant fondée sur les éléments de preuve les meilleurs et les plus dignes de foi qui lui avaient été présentés – Ordonnance importante.

Dans l'ordonnance n° 1383, la Commission a ordonné à l'employeur de réintégrer l'employé dans son ancien emploi et de le dédommager pour la perte de revenus moins les sommes perçues à titre d'atténuation, depuis la date du licenciement jusqu'à la date de sa réintégration. La Commission a conservé sa compétence relativement à la question du montant. L'employé a plus tard demandé que la Commission fasse exécuter le jugement. La Commission a tenu une audience sur la seule question du montant. Au début de l'audience, l'employeur a soulevé une contestation préliminaire sur la compétence de la Commission pour statuer sur la question, une procédure de contrôle judiciaire ayant été introduite.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue d'avoir la compétence voulue pour entendre l'affaire, en faisant remarquer que l'introduction d'une procédure de contrôle judiciaire ne suspend pas l'instance de la Commission. Elle a confirmé avoir l'intention de poursuivre la procédure relativement à la seule question du montant. L'employé et l'employeur ont présenté des méthodes différentes pour calculer le montant de l'indemnité. Ces méthodes étaient fondées, dans une certaine mesure, sur des faits et des renseignements qui n'avaient pas été adéquatement produits en preuve devant la Commission pour ce qui avait trait à des questions comme les heures supplémentaires et les congés de maladie. En conséquence, la Commission n'a adopté aucune des méthodes proposées, mais a au lieu de cela appliqué une méthode de calcul du montant fondée sur les éléments de preuve les meilleurs et les plus dignes de foi qui lui avaient été présentés.

**Office régional de la santé d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union - et - Cindy L. Perrin**

Cas n° 827/06/LRA et 107/07/LRA

Le 13 juin 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d'un contrat – Règlement d'un grief –** L'employée était en désaccord avec l'évaluation du syndicat selon laquelle les conditions de règlement étaient dans son intérêt véritable, mais elle n'a toutefois fourni aucun détail indiquant les mesures prises par le syndicat qui auraient selon elle contrevenu aux dispositions de la Loi concernant le devoir de juste représentation – Au contraire, la réponse du syndicat décrivait en détail les mesures prises par ce dernier à la suite du congédiement de l'employée, en particulier l'obtention d'un avis juridique – Demande rejetée.

Le syndicat avait déposé un grief concernant le congédiement de l'employée. Le syndicat a réglé le grief. L'employée n'a pas accepté le règlement, car elle estimait qu'il ne rétablissait pas sa réputation, qu'elle ne serait plus en mesure de travailler pour l'employeur et qu'elle n'était pas indemnisée pour les sévices psychologiques qu'elle soutenait avoir subis. Elle a déposé une demande alléguant que le syndicat avait manqué au devoir de juste représentation.

**Décision :** Étant donné que l'employée avait été congédiée, l'alinéa 20a) de la Loi sur les relations du travail s'appliquait. L'alinéa 20a) prévoit qu'un agent négociateur ne doit pas agir de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi, et qu'il doit par ailleurs représenter « de façon raisonnable » les intérêts de l'employée en vertu de la convention collective. L'expression « de façon raisonnable » traduit

le degré qui serait exercé par une personne d'une prudence et d'une compétence normales dans des circonstances identiques ou similaires. L'employée n'a pas inclus à sa demande d'énoncé concis des faits importants à l'appui de sa plainte. Elle était en désaccord avec l'évaluation du syndicat selon laquelle les conditions de règlement étaient dans son intérêt véritable, mais elle n'a toutefois fourni aucun détail indiquant les mesures prises par le syndicat qui auraient selon elle contrevenu aux dispositions de la *Loi* concernant le devoir de juste représentation. Au contraire, la réponse du syndicat décrivait en détail les mesures prises par ce dernier à la suite du congédiement de l'employée. Fait important, le syndicat a indiqué qu'il avait demandé un avis juridique concernant le règlement et que, en fonction de l'avis obtenu, il avait jugé que le règlement était dans l'intérêt véritable de l'employée. Le fait d'avoir suivi un avis juridique dans un cas de congédiement appuie la position d'un agent négociateur selon laquelle il avait représenté « de façon raisonnable » les intérêts de l'employée. Le simple fait que l'employée était en désaccord avec le règlement négocié en son nom par le syndicat ne constitue pas en soi une atteinte au devoir de juste représentation prévu dans la *Loi*. En conséquence, la Commission s'est dite satisfaite que le syndicat n'avait pas manqué à son devoir de juste représentation prévu à l'article 20 de la *Loi* tel que l'alléguait l'employée. La Commission a jugé que la demande était « sans fondement » et devait être rejetée. L'employée a présenté une demande de révision et réexamen de cette décision. En ce qui concerne cette demande, les documents présentés ne laissent pas croire que le syndicat avait manqué à son devoir de représenter l'employée en vertu de l'article 20 de la *Loi*. De plus, la Commission n'a pas été convaincue d'une autre façon que l'employée avait démontré pour quelle raison la décision initiale devait être révisée et réexaminée. La demande de révision et réexamen a donc été rejetée.

**Université du Manitoba - et - The Alumni Association - et - Karen Gamey**

Cas n° 324/07/LRA

Le 20 juin 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – PRATIQUE ET PROCÉDURE – Réglementation et règles – *Prima facie* – L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail pour licenciement injustifié lié à une invalidité médicale – La demande ne révélait aucun fait qui pourrait constituer une preuve *prima facie* en vertu d'une des dispositions de fond relatives aux pratiques déloyales de travail de la Partie I de la *Loi sur les relations du travail*, comme l'exige l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission* – Demande rejetée – Ordonnance importante.**

L'employée a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail où elle soutenait que les employeurs l'avaient injustement congédiée en raison d'une invalidité médicale. Les employeurs affirmaient que la demande ne satisfaisait pas aux exigences de l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission* en raison des éléments suivants : la demande n'indiquait pas précisément les dispositions de la *Loi sur les relations du travail* qui auraient été violées; la demande alléguait qu'un licenciement avait eu lieu en raison d'une invalidité médicale, ce qui ne constituait pas une violation de la *Loi*; l'employée reconnaissait avoir été congédiée après réception d'un avis énonçant des motifs liés au rendement au travail.

**Décision :** Même si l'employée alléguait que son licenciement constituait une pratique déloyale de travail, sa demande ne précisait pas la disposition de la *Loi* qui avait été violée, ce qu'exige l'alinéa 3(2)b des *Règles de procédure de la Commission*. La conduite qui pourrait constituer une pratique déloyale de travail est définie à la Partie I de la *Loi*, et la demande n'alléguait à première vue aucune infraction de toute disposition de fond de la *Loi* où sont définies les pratiques déloyales de travail. Le fait qu'une employée allègue avoir été licenciée sans motif valable ou pour un motif inacceptable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail contraire à la *Loi*. Même si l'employée pourrait avoir des motifs pour présenter une plainte devant la Commission des droits de la personne ou pour intenter une action civile devant les tribunaux, la Commission s'est dite convaincue que la demande dans son ensemble ne révélait aucun fait qui pourrait constituer une preuve *prima facie* en vertu de toute disposition de fond relative aux pratiques déloyales de travail de la Partie I de la *Loi* et, en conséquence, elle a refusé de donner suite à la plainte en vertu de l'alinéa 30(3)c de la *Loi*. La Commission a donc rejeté la demande.



**DEMANDE D'ACCREDITATION - COMPETENCE** - La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral - L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les travailleurs étaient des ressortissants étrangers et relevaient donc de la compétence fédérale conformément à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867* - La législation provinciale en matière de relations du travail s'applique à ces étrangers, car ils étaient employés dans une ferme maraîchère, un secteur relevant de la compétence législative de la législature provinciale - La demande était effectivement du ressort de la commission provinciale.

**DEMANDE D'ACCREDITATION - EMPLOYÉS** - La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral - L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les saisonniers migrants n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail* - La Commission a conclu que les travailleurs n'étaient assujettis à aucune des exclusions prévues dans la *Loi* - La Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

**DEMANDE D'ACCREDITATION - EMPLOYEUR** - La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral - L'employeur s'opposait à la demande en soutenant que les conditions d'emploi étaient établies par les gouvernements du Canada et du Mexique dans le cadre d'un programme fédéral et par un contrat de travail immuable - La Commission a conclu que même si le pouvoir discrétionnaire de l'employeur était d'une certaine façon entravé par le contrat de travail, cet employeur était le décideur relativement aux aspects fondamentaux du travail effectué - La Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

L'employeur exploitait une ferme familiale. Le syndicat a déposé une demande d'accréditation pour une unité de négociation englobant tous les employés. La majorité des membres de l'unité proposée étaient des saisonniers agricoles mexicains employés dans le cadre d'un programme du gouvernement fédéral, le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS). L'employeur s'est opposé à la demande. Tout d'abord, il soutenait que la demande ne relevait pas de la compétence constitutionnelle de la Commission. Elle aurait dû être présentée (si tant est qu'elle aurait dû l'être) à l'échelon fédéral, car 90 p. 100 des personnes qui auraient fait partie de l'unité de négociation proposée étaient des travailleurs étrangers (des « aubains »). Les questions liées à « la naturalisation et les aubains » sont traitées à l'article 91 de la *Loi constitutionnelle de 1867*. En deuxième lieu, l'employeur affirmait que les saisonniers migrants n'étaient pas des employés au sens de la *Loi sur les relations du travail*. Troisièmement, les travailleurs étrangers n'étaient pas employés par l'employeur étant donné que les conditions d'emploi étaient établies par les gouvernements du Canada et du Mexique dans le cadre d'un programme fédéral et par un contrat de travail immuable qui laissaient peu de place à la tenue d'une véritable négociation collective.

**Décision :** Tout rôle joué par le gouvernement fédéral relativement à des travailleurs étrangers ou le fait qu'il s'agissait de ressortissants étrangers ne suffisait pas à justifier une déclaration selon laquelle le Parlement, et non la législature provinciale, avait compétence sur les questions de relations du travail en l'espèce. La législation provinciale en matière de relations du travail s'applique aux étrangers employés dans des secteurs relevant de la compétence législative de la législature provinciale. Une ferme maraîchère fait sans aucun doute partie d'un de ces secteurs. Le principe constitutionnel de base est le suivant : pour ce qui est des relations du travail, la compétence provinciale est la règle, et la compétence fédérale l'exception. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que la demande était effectivement de son ressort.

La *Loi sur les relations du travail* ne stipule aucunement que les travailleurs étrangers ne sont pas des « employés ». Par ailleurs, rien dans la *Loi* ne laisse penser que les non-citoyens ou les titulaires d'un permis de travail temporaire n'ont pas le droit aux avantages et aux protections prévus par la *Loi*. La définition du terme « employé » est formulée de manière générale et englobe toute personne employée pour accomplir un travail à laquelle ne s'applique aucune des exclusions limitées relatives aux fonctions de gestion ou aux fonctions confidentielles. Rien n'indiquait qu'un ou plusieurs de ces travailleurs

étrangers étaient assujettis aux exclusions prévues dans la définition. Selon l'un des principes directeurs qui sous-tend le PTAS, les travailleurs étrangers devaient bénéficier d'un traitement égal à celui appliqué aux travailleurs canadiens qui accomplissent le même genre de travaux agricoles. Au Manitoba, les travailleurs agricoles peuvent adhérer aux syndicats et demander l'accréditation. Il serait contraire aux principes directeurs du PTAS de priver les travailleurs étrangers de l'accès au régime de négociation collective prévu dans la *Loi*. Même si la situation d'emploi était unique, il était possible que se matérialise une négociation collective viable et véritable. Il restait dans les limites du contrat de travail une certaine marge de manœuvre pour qu'une véritable négociation collective ait lieu relativement à la rémunération et aux heures de travail, ainsi qu'à d'autres conditions d'emploi. Selon la Commission, le fait que les travailleurs étrangers pourraient ne pas retravailler pour l'employeur ne constituait pas une justification suffisante pour déclarer qu'ils n'étaient pas des employés au sens de la *Loi*. Certaines industries, en particulier la construction, ont une main-d'œuvre mobile. Dans de telles circonstances, la Commission ne refuse pas aux personnes la protection offerte par les dispositions de la *Loi* du fait que l'organisation pourrait connaître un taux de roulement élevé. En conséquence, la Commission a conclu que les travailleurs étrangers étaient des « employés » au sens de la *Loi*.

En ce qui concerne l'argument selon lequel l'employeur partie à l'affaire n'était pas l'employeur des travailleurs étrangers, cet employeur dirigeait et contrôlait les personnes qui accomplissaient le travail à la ferme, y compris celles recrutées dans le cadre de sa demande au PTAS. Même si le pouvoir discrétionnaire de l'employeur concernant la relation d'emploi était d'une certaine façon entravé par le contrat de travail, cet employeur était le décideur relativement aux aspects fondamentaux du travail effectué. Il décidait les récoltes sur lesquelles travailler et le moment où le travail devait être accompli. Il établissait les règles applicables au lieu de travail auxquelles étaient soumis les travailleurs. L'employeur versait directement le salaire aux travailleurs étrangers. Il avait le droit de leur imposer des mesures disciplinaires et de les congédier. Bien que l'employeur n'ait pas recruté ou choisi les travailleurs étrangers d'une manière traditionnelle ou ordinaire, le processus de recrutement du PTAS était semblable à un bureau de placement. Le fait que l'employeur n'ait pas « recruté » les travailleurs étrangers ne force pas à déterminer qu'il n'était pas l'employeur. Finalement, la Commission a constaté que le travail accompli par les employés qui faisaient partie de l'unité proposée l'était au bénéfice de l'employeur, avec les outils et le matériel fournis par ce dernier, et sur des terres qu'il louait ou dont il était propriétaire. La Commission s'est dite convaincue que Mayfair était « l'employeur » des travailleurs étrangers. Par ailleurs, un examen des facteurs et de la preuve ne laissait pas croire qu'une autre entité, qu'il s'agisse du gouvernement mexicain ou canadien, était l'« employeur ».

En résumé, la Commission a jugé qu'elle avait la compétence constitutionnelle de recevoir la demande et d'en disposer. Elle a déterminé que les travailleurs étrangers étaient des employés au sens de la *Loi*. De plus, elle s'est dite convaincue que l'employeur partie à l'affaire était l'employeur des employés qui faisaient partie de l'unité proposée. Le syndicat a convaincu la Commission que, au moment du dépôt de la demande, 65 p. 100 ou plus des employés de l'unité désiraient se faire représenter par le syndicat. En conséquence, la Commission a ordonné l'octroi de l'accréditation.

**Province du Manitoba, Services à l'enfant et à la famille de Winnipeg - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2153 - et - Jeff S. Trigg**

Cas n° 281/07/LRA

Le 5 juillet 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Retard indu – L'employé a déposé sa demande deux ans et demi après le dernier événement et avait donc retardé indûment le dépôt de la demande – La Commission a appliqué le principe selon lequel un retard inexplicable de plus de 6 à 9 mois après l'événement visé par la plainte constitue un retard déraisonnable et indu – L'employé s'appuyait sur la *Loi* sur la prescription, mais cette loi ne s'appliquait nullement à une procédure devant la Commission – Ordonnance importante.**

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – *Prima facie* – L'employé a déposé une demande contre l'employeur pour pratique déloyale de travail – L'allégation de licenciement sans motif valable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail – La demande ne révélait pas d'infraction *prima facie* à des dispositions de fond de la Partie I de la *Loi* relatives à la conduite de l'employeur – Les articles 8 et 20 traitent de pratiques déloyales de travail se rattachant aux syndicats et ne peuvent s'appliquer aux employeurs – Demande rejetée – Ordonnance importante.**

**COMPÉTENCE – PREUVE** – Le fait que le syndicat étudie actuellement de nouveaux renseignements médicaux apportés en preuve afin de déterminer s'ils sont liés aux événements survenus deux ans plus tôt n'a aucun effet sur la décision concernant la demande pour pratique déloyale de travail contre l'employeur – La question fondamentale découlant de tout nouvel élément de preuve est liée à l'obligation alléguée de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de l'invalidité de l'employé en 2004 – Cette question ne relève pas de la compétence de la Commission – Demande rejetée – Ordonnance importante.

Le syndicat a déposé des griefs relatifs au licenciement de l'employé et à d'autres mesures disciplinaires. Ultérieurement, le syndicat a décidé de ne pas donner suite aux griefs. Deux ans et demi plus tard, l'employé a déposé une demande pour pratique déloyale de travail en alléguant que l'employeur avait fait preuve de discrimination à son égard en omettant de prendre les mesures d'adaptation raisonnables rendues nécessaires par une invalidité liée à son emploi. L'employé alléguait que les actes de l'employeur contrevenaient aux articles, paragraphes et alinéas 20a), 20b), 5(3), 8, 13(1), 17, 26, 80(1) et 150(2) de la Loi.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que l'employé avait retardé indûment le dépôt de sa demande. Elle a appliqué le principe selon lequel un retard inexplicé de plus de 6 à 9 mois après l'événement visé par la plainte constitue un retard déraisonnable et indu. L'employé s'appuyait sur les dispositions de la *Loi sur la prescription*, mais cette loi ne s'appliquait nullement à une procédure devant la Commission. Une conduite pouvant constituer une pratique déloyale de travail est définie à la Partie I de la Loi. Sans égard à la conclusion de retard indu, la demande ne révélait pas d'infraction *prima facie* à des dispositions de fond de la Partie I de la Loi relatives à la conduite de l'employeur qui pourrait constituer une pratique déloyale de travail. Les articles 8 et 20 traitent de pratiques déloyales de travail se rattachant aux syndicats et ne peuvent s'appliquer aux employeurs. De plus, l'article 26 et les paragraphes 13(1), 80(1) et 150(2) n'ont aucun lien avec les faits exposés dans la demande. Une allégation par un employé qu'il avait été congédié sans motif valable ou pour une raison inacceptable ne constitue pas en soi une pratique déloyale de travail en vertu de la Loi. Dans cette affaire, l'employé avait initialement cherché à obtenir réparation par une procédure de grief et d'arbitrage. Il ne peut chercher à obtenir des mesures pour une infraction supposée à la convention en déposant une plainte pour pratique déloyale de travail. Par ailleurs, la demande n'établit pas de preuve *prima facie* que le syndicat ait enfreint le paragraphe 5(3) et les articles 8 et 20 de la Loi. Le fait que l'employé a informé le 18 janvier 2007 ou vers cette date le syndicat que de nouveaux renseignements médicaux étayaient ses affirmations selon lesquelles l'employeur avait omis de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à son égard en 2004 et le fait que le syndicat étudiait la portée de la preuve médicale afin de déterminer si elle était liée aux événements en 2003 et 2004 n'a aucun effet sur la décision concernant la demande. La question fondamentale découlant de tout nouvel élément de preuve continue d'être liée à l'obligation alléguée de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation raisonnables à l'égard de l'invalidité supposée de l'employé au moment du licenciement de ce dernier en 2004, et cette question ne relève pas de la compétence de la Commission. La Commission a donc rejeté la demande.

**The Salvation Army Grace General Hospital - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1599**

Cas n° 681/04/LRA

Le 20 juillet 2007

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel** – Le fait que les titulaires avaient accès à de l'information « confidentielle » au sens général du terme et qu'ils devaient préserver la confidentialité en vertu de leur obligation de fidélité envers l'employeur n'est pas suffisant pour exclure les postes de l'unité de négociation – L'accès à l'information sur les salaires et aux avis disciplinaires et le traitement de ces renseignements et avis ne constituaient pas un motif suffisant pour exclure les employés en vertu du critère de confidentialité – La Commission a conclu que le commis au soutien des avantages sociaux et le commis à la paye faisaient partie de l'unité de négociation – Ordonnance importante.

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS** – La Commission n'a pas jugé que le syndicat avait accepté l'exclusion des postes traditionnellement non visés par les conventions collectives successives – Les parties débattaient de la restructuration de l'unité de soutien dans le cadre de discussions parallèles ayant lieu à l'écart du



**processus de négociation collective – Il serait injuste d'appliquer le principe du « changement important » – Il faut décider si les postes devraient être exclus en étudiant la question *ab initio* et en s'appuyant sur les tâches actuellement exécutées – Ordonnance importante.**

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – UNITÉ DE NÉGOCIATION HABILE À NÉGOCIER – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Le commis aux ressources humaines assumait les fonctions de l'adjoint administratif aux ressources humaines en l'absence du titulaire de ce poste – L'adjoint administratif travaillait directement pour le directeur des services des ressources humaines, relevait de ce dernier, et préparait et traitait la correspondance à son intention – Il serait inéquitable que le commis aux ressources humaines soit inclus à l'unité de soutien, car il exerçait des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail à un niveau tel que le poste devait être exclu. Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si les postes de commis au soutien des avantages sociaux, de commis à la paye et de commis aux ressources humaines au sein des services des ressources humaines relevaient de l'unité de soutien. L'employeur soutenait que l'affaire devait être évaluée conformément au principe selon lequel, lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe à l'agent négociateur, qui doit démontrer à la Commission que les tâches associées au poste ont connu des changements suffisamment importants pour justifier que le poste exclu soit dorénavant inclus à une unité de négociation.

**Décision :** La Commission n'a pas jugé que le syndicat avait, par les conventions collectives successives, accepté l'exclusion des postes de l'unité de soutien. Les parties débattaient de questions découlant de la restructuration de l'unité de soutien dans le cadre de discussions parallèles ayant lieu à l'écart du processus de négociation collective. Il serait injuste pour le syndicat d'appliquer le principe du « changement important ». En conséquence, il faut décider si les trois postes devraient être exclus en étudiant la question *ab initio* et en s'appuyant sur les tâches actuellement exécutées par les titulaires. Dans l'examen des trois postes, la Commission doit être convaincue que les titulaires devraient être exclus en vertu du « critère de confidentialité » en raison de leur participation régulière et significative à des dossiers liés aux relations du travail, cette participation devant être au cœur des fonctions du titulaire, pas simplement le reflet d'une participation accessoire ou isolée à certains aspects de dossiers liés aux relations du travail. Même si la Commission a accepté le fait que les titulaires des trois postes avaient accès à de l'information « confidentielle » au sens général du terme et que l'on s'attendait à ce que ces employés préservent la confidentialité en vertu de leur obligation de fidélité envers l'employeur, ce fait n'est à lui seul pas suffisant pour justifier l'exclusion des postes de l'unité de soutien. L'accès à l'information et le traitement de celle-ci (p. ex., l'information sur les salaires ou les avis disciplinaires), des tâches que les employés étaient habilités à exécuter, ne constituaient pas un motif suffisant pour les exclure en vertu du critère de confidentialité. La Commission s'est dite convaincue que le commis au soutien des avantages sociaux, le commis aux ressources humaines et le commis à la paye ne participaient pas au processus disciplinaire, à la résolution ou au règlement des griefs (mis à part la communication de la décision à l'employé ou au syndicat), à l'élaboration de stratégies ou de propositions dans le cadre des négociations collectives, au processus budgétaire ou à la préparation des évaluations du rendement. Toutefois, il serait inéquitable que le commis aux ressources humaines soit inclus à l'unité de soutien, car le titulaire exerçait des fonctions confidentielles ayant trait aux relations du travail à un niveau tel que le poste devait être exclu. L'une des circonstances à laquelle on devait attacher une importance particulière était le fait que le commis aux ressources humaines devait jouer le rôle et assumer les fonctions de l'adjoint administratif aux ressources humaines en l'absence du titulaire de ce poste. L'adjoint administratif travaillait directement pour le directeur des services des ressources humaines et relevait de ce dernier, en accomplissant des tâches diverses comprenant la préparation et le traitement de la correspondance pour ce supérieur. En conséquence, la Commission a conclu que le poste de commis aux ressources humaines était exclu de l'unité de négociation et que le commis à la paye et le commis au soutien des avantages sociaux étaient des « employés » au sens de la Loi et faisaient partie de l'unité de négociation.

**UNIVERSITÉ DU MANITOBA - et - Association of Employees Supporting Education Services**

Cas n° 394/05/LRA

Le 2 août 2007

**UNITÉ DE NÉGOCIATION – EXCLUSIONS – Postes à caractère confidentiel – Le syndicat demandait une décision ordonnant que les postes traditionnellement exclus de l'unité du bureau de l'administration des bibliothèques soient inclus – Conformément au principe bien établi concernant des postes visés par des conventions collectives successives, l'auteur de la demande doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits – Changement des titres de postes et des titulaires des postes, mais changements insuffisants pour justifier que les postes exclus en litige soient inclus à l'unité de négociation.**

Le syndicat a déposé une demande pour que la Commission décide si certains postes du bureau de l'administration des bibliothèques faisaient partie de l'unité de négociation. Parmi les postes visés figurent ceux de réceptionniste, de gestionnaire des services administratifs, d'agent ou agente de budget, d'agent ou agente des ressources humaines, d'agent ou agente des services administratifs et de secrétaire administratif ou administrative des directeurs adjoints. Les postes en litige n'étaient pas de nouveaux postes. Le syndicat avait déposé en janvier 2000 une demande formulée de manière quasiment identique, qui avait été réglée en septembre 2000. Le syndicat soutenait que le règlement n'avait pas été exécuté du fait que l'employeur n'avait jamais pourvu au poste de secrétaire administratif ou administrative comme promis et que le poste de réceptionniste était vacant.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que le règlement avait été conclu de bonne foi, que l'employeur n'avait pas pourvu au poste de secrétaire administratif ou administrative en raison de compressions budgétaires et que sa décision de laisser le poste de réceptionniste vacant n'abrogeait pas cette entente. Les conditions du règlement sont de la plus haute importance en l'espèce. À cette époque, les parties avaient convenu que sept postes demeureraient exclus. La Commission s'est dite convaincue que ces postes englobaient les mêmes postes qui, selon le syndicat, devaient désormais être inclus à l'unité de négociation. La Commission a jugé que cette affaire devait être évaluée conformément au principe bien établi selon lequel, lorsqu'un poste a été traditionnellement exclu d'une unité de négociation visée par des conventions collectives successives négociées entre les deux parties, le fardeau de la preuve incombe au syndicat, qui doit démontrer à la Commission que des changements suffisamment importants se sont produits pour justifier que les postes exclus soient dorénavant inclus à l'unité de négociation. La Commission a comparé les descriptions de postes qui existaient à l'époque du règlement précédent entre les parties avec les descriptions de postes les plus récentes. Tout en prenant acte des changements organisationnels qui avaient eu lieu au sein du réseau de bibliothèques et de certaines modifications des titres de postes et des titulaires des postes en cause dans la présente affaire, la Commission a conclu qu'il n'y avait pas eu de changements suffisamment importants pour justifier que les postes exclus en litige soient inclus à l'unité de négociation. Dans le cas de certains postes, la Commission a jugé que l'exclusion se justifiait davantage que lorsque les parties avaient conclu le règlement précédent. En conséquence, la Commission a décidé que le poste de réceptionniste était inclus dans l'unité de négociation, alors que les postes de secrétaire administratif ou administrative du directeur, de gestionnaire des services administratifs, d'agent ou agente de budget, d'agent ou agente des ressources humaines, d'agent ou agente des services administratifs et de secrétaire administratif ou administrative des directeurs adjoints étaient exclus de l'unité de négociation.

**Winnipeg South Osborne Legion, section 252 (anciennement Fort Rouge and Imperial Veterans Legion, section 252) - et - Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada), section locale 144**

Cas n° 85/07/LRA

Le 7 août 2007

**CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure – Étant donné que les parties ne s'étaient pas entendues sur une durée de plus d'un an pour la convention collective ultérieure, la Commission, conformément au paragraphe 87.3(5.1) de la *Loi sur les relations du travail*, devait se limiter à déterminer le contenu d'une convention collective ultérieure pour une durée fixe de six mois à partir de la date de sa détermination – Ordonnance importante.**



**CONVENTION COLLECTIVE – Convention collective ultérieure – La Commission détermine les articles réputés adéquats en vue de leur inclusion à la convention collective ultérieure – Ordonnance importante.**

Le syndicat a présenté une demande de détermination du contenu d'une convention collective ultérieure conformément au paragraphe 87.1(1) de la *Loi sur les relations du travail*. Dans une ordonnance antérieure, la Commission ordonnait la détermination du contenu d'une convention collective par un arbitre dans les 60 jours prévus au paragraphe 37.3(3) de la *Loi*, à condition que les parties signifient à la Commission un avis de leur volonté d'arbitrage dans les 10 jours suivant la date de l'ordonnance, ou, faute d'un accord entre les parties relativement à l'arbitre, par la Commission dans les 90 jours suivant la date de l'ordonnance. Les parties n'ont pas signifié à la Commission, dans le délai prévu au paragraphe 87.3(2) de la *Loi*, d'avis indiquant leur désir de faire déterminer par un arbitre le contenu d'une convention collective. En conséquence, la Commission a entrepris de déterminer les modalités de la convention collective entre les parties. La Commission a examiné 15 questions qui faisaient toujours l'objet d'un différend.

**Décision :** Étant donné que la convention collective précédente expirait le 31 août 2005 et que les parties ne s'étaient pas entendues sur une durée de plus d'un an pour la convention collective ultérieure, la Commission, conformément au paragraphe 87.3(5.1) de la *Loi*, devait se limiter à déterminer le contenu d'une convention collective ultérieure pour une durée fixe de six mois à partir de la date de sa détermination. La Commission a accepté toutes les modalités de la convention collective précédente dont avaient convenues les parties (comme l'indiquaient les observations écrites des parties) et qui pouvaient donc être incorporées sans modification à la convention collective ultérieure. La Commission a accepté la liste révisée des arbitres sur laquelle les parties se sont mises d'accord pendant l'audience. En ce qui concerne les 15 questions qui faisaient toujours l'objet d'un différend, la Commission s'est dite convaincue que, à l'exception de la détermination des modalités nouvelles ou révisées de l'article 3.08, des alinéas 21.04a) et b), des articles 22.01 à 22.06 (Avantages sociaux) et de l'article 23.01, les questions restantes présentées à la Commission étaient, dans les circonstances de l'espèce, réputées inadéquates pour leur inclusion à la convention collective ultérieure.

**Office régional de la santé d'Assiniboine - et - Manitoba Nurses' Union - et - Manitoba Government and General Employees' Union**

Cas n° 474/06/LRA

Le 6 septembre 2007

**OBLIGATION DU SUCCESSEUR – UNITÉ DE NÉGOCIATION – Unité de négociation habile à négocier – Fusion – La Commission a conclu que la profession d'infirmière était au cœur même des fonctions des membres du groupe professionnel des coordonnateurs des soins à domicile, et que ces coordonnateurs relevaient donc de l'unité de négociation du MNU – La Commission a ordonné que les coordonnateurs des soins à domicile qui appartenaient encore à l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle soient transférés des unités de négociation du Manitoba Government and General Employees' Union à celle du MNU – Ordonnance importante.**

L'employeur a demandé à la Commission de décider si les coordonnateurs des soins à domicile (CSD) devaient être classés au sein de l'unité de négociation du personnel infirmier représentée par le Manitoba Nurses' Union (MNU) ou dans l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle représentée par le Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU).

**Décision :** L'employeur a décidé, à titre de successeur et de nouvel employeur, que tous les CSD devaient être du personnel infirmier à compter de janvier 2003. Le fait que les directives du Programme de soins à domicile du Manitoba n'exigeaient pas qu'un ou une CSD soit un infirmier ou une infirmière n'était pas déterminant dans l'affaire en question. Bien que la Commission ait accepté qu'il n'y avait aucune obligation que cette fonction d'évaluation soit assumée par un infirmier ou une infirmière, l'employeur a décidé qu'un membre du personnel infirmier était nécessaire à ce poste. Il n'appartenait pas à la Commission d'examiner le bien-fondé de cette décision de principe. La Commission a reconnu qu'une infirmière ou un infirmier pouvait « exercer la profession » d'infirmière selon la définition du terme « en exercice » employée dans la *Loi sur les infirmières* et en vertu des normes régissant l'exercice de la profession d'infirmière sans fournir régulièrement de soins infirmiers cliniques. À cet égard, la

Commission a admis que la prestation par les CSD de services infirmiers au sens de l'article 4.3.1 du programme constituait une attente normale dans le cadre de leur travail, et que les CSD devaient à ce titre « exercer la profession d'infirmière » dans le cours de leurs fonctions. Les CSD utilisent dans l'exercice de leurs fonctions, lorsqu'ils évaluent leurs clients et élaborent, appliquent et révisent les plans de soins à leur intention, les connaissances, les enseignements et l'expérience qu'ils ont acquis en tant qu'infirmiers et infirmières. La Commission s'est aussi dite convaincue que les modifications apportées à l'administration du Programme constituaient un changement important. La Commission était persuadée qu'il existait un lien entre le titre d'infirmière ou d'infirmier exigé par l'employeur et les attributions des CSD. En conséquence, la Commission a conclu que la profession d'infirmière était au cœur même des fonctions des membres du groupe professionnel des coordonnateurs des soins à domicile, et que ces coordonnateurs relevaient donc de l'unité de négociation du MNU. La Commission a ordonné que les coordonnateurs des soins à domicile qui faisaient encore partie de l'unité de négociation paramédicale technique et professionnelle soient transférés des unités de négociation du MGEU à celle du MNU.

**Service d'incendie et de soins médicaux d'urgence de Winnipeg - et - United Fire Fighters of Winnipeg, section locale 867 - et - Drew Duff**

Cas n° 738/05/LRA

Le 11 septembre 2007

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Administration d'un contrat – Défaut de traitement d'un grief – La décision du syndicat de ne pas déposer de grief du fait que cela serait allé à l'encontre des intérêts des membres de l'unité de négociation dans leur ensemble était avec raison défendable – Le fait que l'employé ait été en désaccord avec la décision ne justifie pas l'existence d'une infraction par le syndicat à l'alinéa 20b) de la Loi sur les relations du travail – La demande a été rejetée – Ordonnance importante.**

L'employé a choisi de quitter son emploi en juin 2004. La convention collective prévoyait qu'un employé qui prenait sa retraite avait le droit de toucher tout congé de maladie non utilisé sous la forme d'un congé de retraite payé ou d'un paiement forfaitaire. Quelque temps avant juin 2004, le syndicat et l'employeur avaient convenu d'éliminer les dispositions relatives au paiement forfaitaire des congés de maladie. Les modalités de ce changement avaient fait l'objet de longues discussions et d'une procédure d'arbitrage en 2004. L'employé, constatant qu'il ne touchait pas le paiement forfaitaire des congés de maladie, a demandé au syndicat de déposer un grief. Le syndicat a décidé pour diverses raisons de ne pas donner suite à sa demande. Pendant de nombreuses années, les personnes dans la situation de l'employé ne percevaient jamais le paiement forfaitaire des congés de maladie, car elles n'étaient pas réputées avoir pris leur retraite. De plus, le syndicat avait reçu oralement, plusieurs années auparavant, un avis juridique selon lequel une affaire similaire ne pouvait pas être gagnée en raison d'années de pratique passée non contestée. Par ailleurs, l'avis juridique indiquait que le grief serait préjudiciable aux intérêts de l'unité de négociation dans son ensemble du fait des discussions en cours concernant la question du paiement forfaitaire des congés de maladie. L'employé a présenté une demande en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, soutenant que le syndicat ne l'avait pas représenté convenablement en omettant de déposer et de traiter un grief.

**Décision :** Un syndicat peut décider de ne pas déposer un grief, de ne pas porter un grief à l'arbitrage et de régler un grief sans l'accord de l'employé tant que la décision du syndicat n'est pas prise de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi. La Commission s'est dite convaincue que le syndicat n'avait pas agi motivé par l'hostilité, la malveillance ou la malhonnêteté et que, compte tenu de ses communications claires avec l'employé, qu'il avait pas tenté de le tromper ni refusé de traiter le grief dans un dessein malhonnête. Le syndicat n'a pas traité l'employé de manière péjorative, en se fondant sur des considérations non pertinentes. Le syndicat avait le droit de s'appuyer sur l'avis juridique obtenu d'un avocat expérimenté dans un dossier qui soulevait la même question que celle en cause dans l'affaire de l'employé. Le fait que l'avis juridique avait été reçu par voie orale n'était pas déterminant et n'avait pas d'effet pas sur sa force probante ou sa validité. Le syndicat a tenu compte des intérêts à long terme de l'ensemble des membres de l'unité de négociation lorsqu'il a pris sa décision, et il était habilité à prendre en compte ce genre de questions plus générales. Le syndicat n'avait pas pris sa décision en se fondant sur des facteurs non pertinents et n'avait pas affiché une attitude pouvant se caractériser comme « ...indifférente et sommaire, ou fantaisiste et peu compatissante ou superficielle ». En conséquence, la Commission a jugé défendable avec raison la décision du syndicat de ne pas déposer de grief au nom de l'employé du fait que cela serait allé à l'encontre des intérêts des membres de l'unité de négociation dans

leur ensemble. Le fait que l'employé ait été en désaccord avec la décision ne justifie pas l'existence d'une infraction par le syndicat à l'alinéa 20b) de la Loi. La Commission a donc conclu que l'employé n'était pas parvenu à établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire, discriminatoire ou de mauvaise foi en le représentant, et elle a rejeté la demande pour pratique déloyale de travail.

**Université du Manitoba - et - University of Manitoba Faculty Association - et - Claude Berube, Pamela Danis, John Brian Dobie, Stan Pierre, Jonathan Rempel et Michael Sirant**

Cas n° 109/06/LRA et 111/06/LRA

Le 4 octobre 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Ingérence – Négociation directe avec les employés – L'employeur a porté atteinte aux droits du syndicat et de ses membres en établissant un modèle d'emploi selon lequel les entraîneurs d'équipes d'athlétisme n'avaient plus le rang professoral et ne faisaient donc plus partie de l'unité de négociation – L'employeur n'a pas consulté le syndicat au cours du processus et a rencontré directement les entraîneurs sans qu'aucun représentant du syndicat ne soit présent.**

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – RÉPARATION – Indemnisation – L'employeur a établi un modèle d'emploi selon lequel les entraîneurs d'équipes d'athlétisme n'avaient plus le rang professoral et ne faisaient donc plus partie de l'unité de négociation – L'employeur a illégalement exclu les entraîneurs de l'unité de négociation et a privé le syndicat des cotisations auxquelles celui-ci avait droit – Il a été enjoint à l'employeur de payer lui-même les cotisations syndicales, sans les déduire des salaires des entraîneurs.**

En décembre 2005, l'employeur a décidé d'établir un nouveau modèle d'emploi pour certains entraîneurs d'équipes d'athlétisme. Avant l'instauration de ce modèle, les entraîneurs faisaient l'objet de nominations à durée déterminée au rang professoral de chargés de cours au sein de l'unité de négociation et étaient couverts par les modalités de la convention collective conclue avec l'Association. Selon le nouveau modèle, les entraîneurs n'avaient pas le rang professoral et ne faisaient pas partie de cette unité de négociation. L'employeur a décidé de mettre en œuvre le nouveau modèle en commençant par l'entraîneur dont la nomination venait à expiration le 31 décembre 2005. L'employeur devait le rencontrer, lui expliquer le modèle, obtenir son accord à ce sujet et remplir les documents connexes rapidement pour qu'il soit payé dans les délais en janvier. Le lendemain, l'employeur a convoqué les autres entraîneurs à une réunion où il leur a dit qu'ils se verraient proposer des nominations dans le cadre du nouveau modèle d'emploi, mais que, s'ils décidaient de refuser la nomination sans rang professoral, ils recevraient un préavis de trois mois, comme le prévoyait la convention collective, et ne feraient l'objet d'aucune autre nomination. Lorsque l'un des entraîneurs a informé l'Association de la réunion et du modèle d'emploi, l'Association a déposé deux demandes de décision de la Commission pour que cette dernière déclare que les personnes concernées étaient des chargés de cours faisant partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Association avait été accréditée ou qu'un groupe d'employés comprenant ces personnes formait une unité de négociation habile à négocier (ou pour obtenir ces deux déclarations). L'Association a de plus déposé une demande pour pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur avait porté atteinte à ses droits et aux droits des entraîneurs.

**Décision :** Les entraîneurs faisaient partie du corps professoral. Outre le fait d'assumer une fonction d'enseignement dans leur rôle d'entraîneur, ils sont responsables de surveiller les résultats scolaires de leurs athlètes et peuvent se voir assigner l'enseignement de cours de premier cycle. Le nouveau modèle d'emploi ne modifiait pas leurs tâches. Ils continuaient d'accomplir essentiellement les mêmes tâches que lorsqu'ils étaient réputés appartenir au rang professoral. La décision de refuser aux entraîneurs le rang professoral a été prise pour les soustraire au syndicat et à une convention collective qui, pour l'employeur, réduisait sa capacité à régler correctement des questions comme la promotion et la rémunération des entraîneurs. L'employeur était décidé à exclure les entraîneurs de l'unité de négociation de manière à avoir essentiellement toute latitude pour établir leurs conditions d'emploi sans l'avis ou l'intervention de l'agent négociateur. Il est révélateur que, à aucun moment pendant la période d'un an consacré à l'élaboration du nouveau modèle d'emploi, l'employeur n'a pris contact avec l'Association pour discuter des problèmes constatés concernant les entraîneurs. Même si le fait de ne pas inclure l'Association à ces discussions n'est pas en soi une pratique déloyale de travail, il laisse penser que l'employeur n'a envisagé qu'une seule solution au problème, à savoir l'exclusion des entraîneurs de l'unité de négociation. En refusant injustement le rang professoral et en excluant délibérément des postes de l'unité de négociation, l'employeur a enfreint les droits des personnes visées



à faire partie d'un syndicat et a porté atteinte de manière déraisonnable et injustifiée à l'administration du syndicat, en contravention des articles 5 et 6 de la *Loi*. Par ailleurs, en cherchant illégalement à exclure les postes de l'unité de négociation, l'employeur a privé l'Association des cotisations syndicales auxquelles elle avait droit, en infraction à l'article 29 de la *Loi*, ce qui constitue également une pratique déloyale de travail. La décision de l'employeur de rencontrer personnellement les entraîneurs ainsi que la nature des communications au cours de ces réunions empiétaient sur le monopole de l'Association en matière de représentation garanti par la *Loi* et portaient sérieusement atteinte à sa capacité à représenter ces employés. Les réunions avec les entraîneurs, en particulier celle tenue séparément avec un seul entraîneur, étaient extrêmement déplacées. Elles visaient clairement à faire accepter le nouveau modèle non syndiqué aux entraîneurs. La décision d'exclure l'Association de ces réunions était à l'évidence délibérée et stratégique. Les communications de l'employeur avec les entraîneurs au cours de ces réunions, où on leur avait proposé des incitatifs et on avait menacé le maintien de leur emploi afin de les encourager à accepter de ne plus être membres du syndicat, violaient l'article 17 de la *Loi*. La décision de rencontrer les membres de l'Association sans en informer l'Association a miné de manière déraisonnable et injustifiée le pouvoir et l'obligation conférés par la loi au syndicat de représenter les employés. En ce qui concerne la décision de la Commission, cette dernière a jugé que les postes n'avaient subi aucun changement suffisamment important pour justifier la conclusion qu'ils devaient être exclus de l'unité de négociation. La Commission a entendu que l'employeur recrutait des entraîneurs « professionnels » et non « professoraux » depuis de nombreuses années. Il ne s'agit là en aucune façon d'un changement récent ou d'une circonstance inconnue de l'employeur avant la négociation de la convention collective la plus récente. La Commission n'a pas été convaincue que l'employeur s'était de près ou de loin acquitté de son obligation de démontrer l'existence d'un changement important. En conséquence, la Commission a conclu que les entraîneurs étaient employés au sein de la catégorie des chargés de cours et faisaient partie de l'unité de négociation pour laquelle l'Association était accréditée. L'une des réparations accordées a été que l'employeur verse « les cotisations syndicales au nom des personnes concernées selon les montants qui auraient dû être déduits de leur salaire et versés à » l'Association. La Commission a précisé qu'elle voulait que l'employeur paie lui-même ces sommes, sans les déduire des salaires des entraîneurs.

**Able Movers Ltd. - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 - et - Gerard Fillion**

Cas n° 376/07/LRA

Le 2 novembre 2007

**INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION – PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – GRÈVE – Licenciement – Le syndicat soutenait que l'employeur avait refusé, après la grève, de réintégrer l'employé en fonction de son ancienneté – La Commission a jugé que les parties étaient parvenues à une entente selon laquelle l'employeur conservait le pouvoir discrétionnaire de déterminer si du travail était disponible et, si tel était le cas, de nommer les employés qui seraient tenus d'accomplir ce travail, sans égard pour l'ancienneté – La Commission a reconnu que l'employé n'avait pas été rappelé en raison d'un manque de travail et d'une décision fondée sur des raisons commerciales justifiées - Ordonnance importante.**

L'employé était compagnon mécanicien de machinerie lourde. Le syndicat a déposé une demande pour pratique déloyale de travail en soutenant que le fait de ne pas rappeler l'employé au travail après une grève légale faisait obstacle à l'exercice du droit de l'employé de participer aux activités du syndicat [paragraphe 5(3)], faisait obstacle à l'administration d'un syndicat ou à la représentation des employés par le syndicat [paragraphe 6(1)] et constituait un refus de continuer à employer ou un acte de discrimination dans l'emploi à l'encontre de l'employé en raison de sa participation aux activités du syndicat ou de l'exercice de ses droits en vertu de la *Loi* [article 7] et que, en refusant de réintégrer l'employé par ordre d'ancienneté à mesure que le travail était offert après la grève, l'employeur a enfreint l'alinéa 12(1)f) ou encore l'alinéa 13(1)e) de la *Loi*.

**Décision :** La preuve n'a pas établi que l'employeur ait enfreint les paragraphes 5(3) ou 6(1) de la *Loi*. En conséquence, les questions fondamentales devant la Commission se rattachaient à des infractions alléguées au paragraphe 7 et aux alinéas 12(1)f) ou 13(1)e) de la *Loi*. La Commission a constaté que la convention collective, à l'instar de la plupart des conventions en vigueur dans l'industrie de la construction, ne contenait aucune disposition relative à l'ancienneté. L'employeur s'est acquitté de l'obligation de démontrer que la participation de l'employé à une grève légale n'était ni la raison ni un

motif accessoire de son licenciement. La Commission a accepté que le non-rappel de l'employé au travail avait été motivé par le manque de travail et était uniquement fondé sur des raisons commerciales justifiées. En ce qui concerne l'affirmation selon laquelle l'employeur avait omis de rappeler l'employé en fonction de son « ancienneté », la disposition applicable était le paragraphe 12(1) de la *Loi*, une convention collective ayant été conclue entre les parties. Le paragraphe 13(1) de la *Loi* ne s'appliquait que lorsque aucune convention collective n'avait été conclue. Le travail que l'employé accomplissait au moment du déclenchement de la grève n'avait pas repris après la grève, et les conditions pour l'application de l'alinéa 12(1)c) de la *Loi* n'étaient donc pas réunies. De plus, en vertu de l'alinéa 12(1)e) de la *Loi*, les parties étaient parvenues à une entente sur la réintégration des employés dans l'unité, entente qui prévoyait notamment la condition que l'employeur conservait le pouvoir discrétionnaire de déterminer si du travail était disponible et, si tel était le cas, de nommer les employés qui seraient tenus d'accomplir ce travail. En vertu des modalités de l'entente, des décisions de ce genre pouvaient être prises sans tenir compte de l'ancienneté. Du fait de cette conclusion, l'alinéa 12(1)f) de la *Loi* n'était pas applicable dans les circonstances de l'affaire. La demande a donc été rejetée.

**Office régional de la santé des Parcs - et - Manitoba Government and General Employees' Union (MGEU) - et - International Union of Operating Engineers, section locale 987 (IUOE)**

Cas n° 310/07/LRA

Le 16 novembre 2007

**VOTE – OBLIGATION DU SUCCESSEUR – Réunion – Le MGEU a déposé une demande pour que la Commission déclare que cinq travailleurs paramédicaux auparavant employés par Swan Valley et représentés par l'IUOE relevaient de l'unité de négociation dont le MGEU était l'agent négociateur – L'employeur demandait la tenue d'un vote « pour ou contre » afin de déterminer si les cinq travailleurs paramédicaux voulaient être représentés par un syndicat – La Commission a conclu qu'un vote n'était pas nécessaire, car la grande majorité des employés relevaient de l'unité existante du MGEU – La Commission a déclaré que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley relevaient de l'unité de négociation du MGEU – Ordonnance importante.**

Du fait du transfert des installations de Swan Valley à l'employeur, il y a eu vente ou fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi sur les relations du travail* et, en conséquence, l'employeur a acquis en vertu de la *Loi* les droits, privilèges et obligations à titre d'employeur successeur. Le MGEU a déposé une Demande de décision de la Commission pour que cette dernière déclare que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley et représentés par l'IUOE faisaient partie de l'unité paramédicale technique et professionnelle de l'employeur. L'employeur a demandé à ce que la déclaration soit suspendue dans l'attente du résultat d'un vote « pour ou contre » qui devait se tenir parmi les cinq employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley. L'objet du vote « pour ou contre » était de déterminer si les cinq employés concernés désiraient être représentés par un syndicat. Si la majorité de ces employés répondait par « oui », les cinq employés seraient intégrés à l'unité du MGEU. Le MGEU était opposé à la tenue d'un vote « pour ou contre ».

**Décision :** Il y a eu une réunion entre les cinq employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley et les employés paramédicaux technologiques ou professionnels faisant partie de l'unité du MGEU. Dans les circonstances de l'affaire, il n'était ni nécessaire ni conseillé d'ordonner la tenue d'un vote « pour ou contre » en vertu de l'alinéa (2)e) de la *Loi*. Les employés paramédicaux technologiques ou professionnels au service de l'employeur et des anciennes installations de Swan Valley constituaient une seule unité habile à négocier. La seule unité habile à négocier collectivement avait déjà été établie par la Commission et cette unité était correctement décrite dans le certificat émis pour le MGEU. Il n'était pas nécessaire de tenir un vote de représentation en vertu de l'alinéa 56(2)e) entre le MGEU et l'IUOE, car l'IUOE avait indiqué qu'il se retirait de tout vote de représentation que la Commission pouvait avoir ordonné. Cela reflétait la réalité concrète, en particulier le fait que la grande majorité des employés concernés relevaient de l'unité existante du MGEU. En conséquence, la Commission a déclaré que les employés paramédicaux technologiques ou professionnels auparavant employés par Swan Valley relevaient de l'unité de négociation du MGEU.



**Office régional de la santé des Parcs – et – Manitoba Government and General Employees' Union  
International Union of Operating Engineers, section locale 987 Syndicat canadien de la fonction  
publique – et – Swan Valley Health Centre et ses installations**

Cas n° 337/07/LRA

Le 16 novembre 2007

**OBLIGATION DU SUCCESSEUR** – Les questions dont la Commission avaient été saisies ne constituaient pas la continuation de l'examen de la pertinence des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu rural du Manitoba – Le transfert des installations de Swan Valley à l'Office régional de la santé des Parcs s'était traduit par une vente ou une fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi sur les relations du travail* – La Commission a conclu que l'Office régional de la santé des Parcs était l'employeur successeur – Ordonnance importante.

**OBLIGATION DU SUCCESSEUR – VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE** – La fusion des installations de santé au sein de l'Office de la santé a mené à la réunion entre les trois syndicats – L'employeur soutenait que le MGEU ne devait pas participer au vote de représentation, car il ne représentait pas 20 % ou plus des employés concernés – Le MGEU contestait l'existence d'une règle de la Commission selon laquelle une unité de négociation devait atteindre un seuil précis de soutien pour que son nom figure sur le bulletin de vote – La Commission a ordonné que le nom du MGEU figure sur les bulletins de vote – Ordonnance importante.

L'Office régional de la santé des Parcs a déposé une demande pour obtenir trois choses : une déclaration selon laquelle il était l'employeur successeur de tout le personnel auparavant employé par le Swan Valley Health Centre; une déclaration portant qu'il y avait eu réunion du personnel de Swan Valley avec les employés actuels de l'Office et que tous ces employés formaient ensemble une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement; une ordonnance prévoyant la tenue d'un vote de représentation régional parmi tous les employés de l'unité de soutien aux installations, y compris ceux employés auparavant par Swan Valley. L'Office régional de la santé des Parcs demandait également que, si la Commission ordonnait la tenue d'un vote de représentation régional, le scrutin devait se tenir entre le SCFP et l'IUOE, car le MGEU n'atteignait pas le seuil imposé de représentation de 20 % des employés concernés pour être admissible comme unité de négociation. Le MGEU faisait valoir qu'il devait participer à tout vote de représentation qui pourrait être ordonné par la Commission et contestait l'existence d'une règle de la Commission selon laquelle une unité de négociation devait atteindre un seuil précis de soutien pour que son nom figure sur les bulletins de vote.

**Décision :** La demande devait être examinée en vertu du paragraphe 56(2) de la *Loi sur les relations du travail*. Les questions dont la Commission avaient été saisies ne constituaient pas la continuation de l'examen des unités de négociation dans le cadre de l'examen de la pertinence des unités de négociation dans le secteur de la santé en milieu rural du Manitoba. En raison du transfert des installations de Swan Valley à l'Office régional de la santé des Parcs, il y avait eu une vente ou une fusion au sens de l'alinéa 56(2)a) de la *Loi* et, de ce fait, l'Office avait acquis en vertu de la *Loi* les droits, privilèges et obligations en qualité d'employeur successeur. Il y avait eu réunion, au sens de l'alinéa 56(2)c) de la *Loi*, de l'ancien personnel de Swan Valley et des employés de soutien aux installations de l'Office régional de la santé des Parcs. La Commission a par ailleurs conclu qu'il convenait de conserver une seule unité de négociation pour toutes les personnes employées dans le secteur du « soutien aux installations » de l'Office. La Commission a ordonné la tenue d'un vote de représentation parmi les employés concernés de l'unité de négociation, les noms du SCFP, de l'IUOE et du MGEU devant figurer sur les bulletins de vote.

**Division scolaire Seven Oaks - et - Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 731 -  
et - John Missler**

Cas n° 472/07/LRA

Le 20 novembre 2007

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – Prima facie** – L'employé affirmait que l'employeur et le syndicat avaient enfreint les paragraphes 80(2) et 130(3.1) et l'article 133 de la *Loi sur les relations du travail* en omettant de donner suite à son grief – Aucun élément de ces paragraphes et de cet article ne constitue en soi un motif valable pour une demande relative à une pratique déloyale de travail – La demande ne révélait à première vue aucune violation *prima facie* de toute disposition de fond de la Partie I de la *Loi* – Demande rejetée  
– Ordonnance importante.

**PRATIQUE DÉLOYALE DE TRAVAIL – ARBITRAGE – COMPÉTENCE –** L'employé affirmait que la convention collective contrevenait au *Code des droits de la personne* et que l'employeur et le syndicat avaient enfreint la convention collective – La Commission a refusé de trancher une question se rapportant à une interprétation de la convention collective, ces affirmations relevant à juste titre d'une procédure officielle de règlement de grief et d'arbitrage – Ordonnance importante.

L'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail alléguant que l'employeur et le syndicat avaient omis d'enquêter sur un grief officiel déposé par l'employé à titre personnel et d'y donner suite. L'employé affirmait que l'employeur et le syndicat avaient enfreint les paragraphes 80(2) et 130(3.1) et l'article 133 de la *Loi sur les relations du travail*, ainsi que les articles 1.01 et 4.0 de la convention collective.

**Décision :** Les conduites pouvant constituer une pratique déloyale de travail sont définies à la Partie I de la *Loi* et la demande ne révèle pas à première vue de violation *prima facie* de toute disposition de fond de la Partie I de la *Loi*. Ni les paragraphes 80(2) et 130(3.1) ni l'article 133 de la *Loi* ne constituent en soi un motif valable pour une demande relative à une pratique déloyale de travail. Dans la mesure où le demandeur affirmait que l'article 7.02 de la convention collective était discriminatoire et contrevenait au *Code des droits de la personne* et dans la mesure où l'employé demandait à la Commission de rendre une ordonnance modifiant ou remplaçant cette disposition de la convention, ces affirmations et les ordonnances ainsi sollicitées n'étaient pas du ressort de la Commission en vertu de la *Loi*. Dans la mesure où la demande affirmait qu'il y avait eu une violation ou une contravention de la convention collective, ces affirmations relevaient à juste titre d'une procédure officielle de règlement de grief et d'arbitrage. La Commission a refusé de trancher une question se rapportant à une interprétation de la convention collective et qui pouvait, si elle s'avérait arbitrable, être appréciée convenablement en vertu des dispositions de la convention collective relatives au règlement définitif des différends. En conséquence, la demande dans son ensemble ne divulguait pas de faits pouvant constituer une atteinte *prima facie* de toute disposition de la *Loi*, en particulier de toute disposition de fond relative aux pratiques déloyales de travail énoncée à la Partie I de la *Loi*. La Commission a donc rejeté la demande.

**Fondation manitobaine de lutte contre les dépendances - et - Manitoba Government and General Employees' Union - et - Jackie Massey**

- Cas n° 501/07/LRA  
Le 27 novembre 2007

**VOTE – PRATIQUE ET PROCÉDURE - RESPECT DES DÉLAIS –** L'employée a déposé une demande pour se plaindre du scrutin quatre mois après le vote de ratification – Il a été conclu que l'employée avait indûment tardé à déposer sa demande alors qu'elle connaissait la date du scrutin et que, conformément au paragraphe 70(1) de la *Loi sur les relations du travail*, une plainte doit être déposée dans les 15 jours suivant un vote – Ordonnance importante.

L'employée savait qu'une réunion de ratification se tenait à Winnipeg le 3 juillet 2007. N'ayant pas reçu de bulletin de vote par correspondance, elle a appelé les bureaux du syndicat le 25 juin 2007 ou vers cette date et a été informée de la procédure qu'elle pourrait suivre afin de voter à la réunion prévue le 3 juillet à Winnipeg. Près de quatre mois après le vote de ratification, elle a déposé une plainte en vertu des articles 69 et 70 de la *Loi sur les relations du travail* pour que la Commission oblige par une ordonnance le syndicat à tenir un autre vote par correspondance parmi tous les employés concernés dans l'unité de négociation.

**Décision :** L'employée, qui était informée de la tenue de la réunion de ratification et de la possibilité de voter à la réunion du 3 juillet, avait indûment tardé à déposer sa demande; en effet, le paragraphe 70(4) de la *Loi* stipule que, lorsque aucune plainte n'est déposée auprès de la Commission en application du paragraphe 70(1) dans les 15 jours suivant un vote tenu en supposée observation de l'article 69, le vote est « péremptoirement réputé avoir eu lieu en conformité avec les exigences de l'article 69 ». La Commission a conclu qu'un avis raisonnable de la tenue du scrutin avait été donné aux employés concernés, que les employés avaient eu une occasion raisonnable de voter et que le vote avait eu lieu par scrutin secret. En conséquence, la plainte a été rejetée.

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Comportement arbitraire – Omission de renvoyer un grief à l'arbitrage – Le comité exécutif du syndicat a demandé l'ajournement de l'audience d'arbitrage à la lumière de nouvelles allégations contre l'employé – Le syndicat n'a pas agi de manière arbitraire en ne donnant pas suite à l'audience d'arbitrage alors qu'un grief avait été déposé et une date d'audience fixée – La décision de ne pas passer au stade de l'arbitrage était fondée sur des facteurs pertinents et ne reflétait pas une quelconque indifférence ou attitude peu compatissante envers les préoccupations de l'employé – Ordonnance importante.**

**DEVOIR DE JUSTE REPRÉSENTATION – Le fait qu'un représentant du syndicat avait exprimé son point de vue à l'employé congédié de façon agressive était malencontreux, mais ne signifiait pas que le syndicat avait traité l'employé de manière inéquitable – Ordonnance importante.**

Le syndicat a déposé un grief contestant le congédiement de l'employé. Une semaine avant l'audience d'arbitrage prévue, l'employeur a informé le syndicat d'une nouvelle infraction commise par l'employé. Le grief a été renvoyé au comité exécutif. Après examen, le comité a demandé que l'audience soit ajournée et à ce que l'on tente de parvenir à un règlement avec l'employeur. Des conditions de règlement ont été négociées, mais l'employé a rejeté le règlement. Le syndicat a alors informé l'employé de sa décision de retirer le grief. L'employé a fait appel de cette décision. Un avocat était présent à l'audience du comité et a fourni un avis juridique. Le comité a confirmé la décision de retirer le grief si l'on ne parvenait pas à un règlement. Par suite de cette décision, l'employé a déposé une demande relative à une pratique déloyale de travail dans laquelle il soutenait que le syndicat avait agi de manière arbitraire en contravention avec les sous-alinéas 20i) et ii) de la *Loi sur les relations du travail*.

**Décision :** Il était essentiel de déterminer si le syndicat avait agi de manière arbitraire en ne donnant pas suite à l'audience d'arbitrage alors qu'un grief avait été déposé et une date d'audience fixée. Dans l'affaire en cause, le syndicat s'est penché sur le bien-fondé du grief et a pris une décision motivée et éclairée en choisissant de ne pas donner suite à l'arbitrage. Le syndicat n'était pas tenu d'aller en arbitrage pour la question avancée par l'employé et avait pour seule obligation d'étudier équitablement si l'affaire devait être soumise à un arbitrage. Le syndicat a reçu l'avis d'un avocat avant de prendre sa décision de retirer le grief de l'arbitrage. Le syndicat a donné à l'employé une occasion d'interjeter appel de sa décision et, à cet égard, la Commission s'est dite convaincue que l'employé, qui était représenté par un avocat, avait eu l'occasion de présenter l'appel devant le comité exécutif. Rien ne laissait penser que le comité n'avait pas agi de bonne foi en examinant l'appel et en décidant finalement de le rejeter. La Commission a constaté que, au cours d'une réunion, un représentant du syndicat avait exprimé son point de vue à l'employé de façon agressive. Une telle agressivité envers un employé congédié est malencontreuse. La Commission s'est néanmoins dite convaincue que ce comportement ne signifiait pas que le syndicat avait traité l'employé de manière inéquitable. Le fait que l'employé ait été en désaccord total avec la décision du syndicat de ne pas soumettre le grief à l'arbitrage ne constitue pas une infraction à l'article 20 de la *Loi*. La décision de ne pas passer au stade de l'arbitrage était fondée sur des facteurs pertinents et ne reflétait pas une quelconque indifférence ou attitude peu compatissante envers les préoccupations de l'employé. En conséquence, la Commission a jugé que l'employé avait omis d'établir que le syndicat avait agi de manière arbitraire dans la représentation des droits de l'employé en vertu de la convention collective. En conséquence, la demande a été rejetée.

## RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS RENDUES PAR LA COMMISSION EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI

**Mandix Corporation Ltd. faisant affaire sous la raison sociale McDougall Auto Superstore - et - Terry Haluik**

Cas n° 714/06/ESC

Le 13 avril 2007

**PRÉAVIS** – Exception prévue à l'article 62 du *Code des normes d'emploi* – L'employeur affirmait avoir le droit de licencier l'employé sans préavis du fait que celui-ci ne s'était pas acquitté de toutes ses responsabilités, n'avait pas été attentif à certains détails importants et avait par ailleurs omis de suivre certaines des règles et procédures de l'employeur relativement à certaines transactions – La Commission a jugé que les circonstances à l'époque en cause n'étaient pas suffisamment extrêmes pour justifier un licenciement immédiat sans préavis – Demande d'indemnités de préavis accueillie – Ordonnance importante.

**SALAIRE** – Déductions non autorisées – L'employé avait présenté une demande de remboursement pour une déduction non autorisée se rapportant à une facture pour pièces et main-d'œuvre relative au travail accompli sur un véhicule d'occasion qu'il avait acheté à l'employeur – Même si l'employé n'avait pas signé de bon autorisant l'exécution du travail, il avait clairement demandé l'accomplissement de quelques travaux sur le véhicule, les pièces et la main-d'œuvre facturées avaient été fournies et il avait bénéficié du travail réalisé – La demande de remboursement d'une déduction non autorisée présentée a été rejetée – Ordonnance importante.

L'employeur affirmait avoir le droit de licencier l'employé sans préavis du fait que celui-ci ne s'était pas acquitté de toutes ses responsabilités, n'avait pas été attentif à certains détails importants et avait par ailleurs omis de suivre certaines des règles et procédures raisonnables de l'employeur relativement à au moins une transaction, voire plusieurs. L'article 61 du *Code des normes d'emploi* stipule qu'un employeur ne doit pas mettre fin à l'emploi d'un membre du personnel sans lui donner un préavis d'au moins une période de paye. Certaines exceptions à ce principe général sont indiquées à l'article 62 du *Code*. L'employeur soutenait que cette affaire correspondait à l'exception décrite au paragraphe 62h) du *Code*, en précisant que l'employé avait agi d'une manière constituant un acte « de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail » que l'employeur n'avait pas accepté. La demande de l'employé comprenait le remboursement d'une déduction non autorisée effectuée par l'employeur pour une facture de pièces et main-d'œuvre relative au travail accompli sur un véhicule d'occasion acheté par l'employé à l'employeur.

**Décision** : L'employeur n'est pas parvenu à établir que l'employé avait fait preuve de mauvaise conduite volontaire, de désobéissance ou de négligence volontaire dans son travail. De plus, les circonstances à l'époque en cause n'étaient pas suffisamment extrêmes pour justifier un licenciement immédiat sans préavis. L'employeur avait le droit de prendre la décision opérationnelle de licencier l'employé. Toutefois, comme pour beaucoup de décisions de ce genre, cela a un coût, à savoir la remise d'un préavis d'au moins une période de paye ou le paiement du salaire tenant lieu de préavis à l'employé. En conséquence, l'employé a le droit de recevoir des indemnités de préavis. En ce qui concerne la demande de remboursement de la déduction non autorisée, la Commission a relevé que l'employé n'avait pas signé de bon de travail autorisant l'exécution du travail. Néanmoins, la preuve établit clairement que l'employé avait demandé l'accomplissement de quelques travaux sur le véhicule, et que les pièces et la main-d'œuvre indiquées sur la facture avaient été fournies par l'employeur. Le montant en question est une somme précise, l'employé a bénéficié du travail réalisé et il convient qu'il paie pour ce travail. Ainsi, la demande de remboursement d'une déduction non autorisée présentée par l'employé a été rejetée.

**Tonya Collins, faisant affaire sous la raison sociale Lite Stop Foods - et - Cindy Fleet**

Cas n° 204/07/ESC

Le 28 janvier 2008

**PRÉAVIS – CONGÉDIEMENT – PREUVE** – Vol – À l'occasion du congédiement, l'employeur a versé un salaire tenant lieu de préavis et a délivré un relevé d'emploi indiquant que « les choses ne se passaient pas bien » – L'employeur a plus tard délivré un nouveau relevé d'emploi en faisant remarquer pour la première fois, d'après les allégations d'un témoin, que l'employée avait



**été congédiée pour un vol de muffins – La Commission a été troublée par le fait que l'employeur avait permis à l'employée de travailler après avoir été informé du vol supposé – La preuve corroborant l'allégation de vol n'était pas claire, logique et convaincante – En l'absence d'une explication suffisante du changement de disposition, l'employeur devrait être tenu responsable de sa position initiale – L'ordonnance stipulant qu'un salaire tenant lieu de préavis devait être versé a été confirmée.**

À l'occasion du congédiement de l'employée, l'employeur a versé à cette dernière un salaire tenant lieu de préavis et lui a délivré un relevé d'emploi, en lui faisant savoir que les choses ne se passaient pas bien. L'employée a plus tard remarqué que le montant du chèque n'était pas exact et a communiqué à ce sujet avec l'employeur, qui lui a demandé de revenir au magasin. Lorsque l'employée s'est présentée au magasin, elle s'est vu remettre un nouveau relevé d'emploi indiquant qu'elle avait été congédiée pour cause de malhonnêteté. C'était la première fois que ce problème était évoqué. L'employée soutenait qu'elle n'avait pas été malhonnête. Elle a déposé une demande auprès de la Division des normes d'emploi pour recouvrer le salaire dû. La Division a notamment conclu qu'un salaire tenant lieu de préavis devait lui être versé. L'employeur était en désaccord, estimant que le salaire ne devait pas être versé à l'employée du fait que celle-ci avait volé des muffins au restaurant. L'employeur se fondait sur le témoignage d'une personne qui avait indiqué avoir vu l'employée mettre des muffins dans un sac à dos noir, mais qui ne se rappelait pas le moment du vol. L'employeur a reconnu avoir permis à l'employée de continuer à travailler au magasin après avoir été informé des allégations. L'employée a nié le vol allégué des muffins et a affirmé ne pas avoir de sac à dos noir.

**Décision :** La Commission disposait uniquement des déclarations d'un témoin que l'employée contestait intégralement. La Commission a été troublée par le fait que l'employeur avait permis à l'employée de continuer à travailler après avoir été informé du vol supposé. La preuve corroborant l'allégation de vol devrait être claire, logique et convaincante. Ce n'était pas le cas dans les circonstances de l'affaire. De plus, la Commission a constaté que si l'employeur avait été convaincu au moment du licenciement que la preuve du vol était suffisante pour congédier l'employée pour ce motif, il aurait probablement choisi cette voie. Dans cette affaire, non seulement l'employeur a congédié l'employée en lui disant que « les choses ne se passaient pas bien », il a aussi confirmé en réponse à une question posée par l'employée qu'il verserait le salaire tenant lieu de préavis et que, de plus, la « rémunération des jours fériés » était incluse. Il semble y avoir eu un changement de disposition entre le moment où l'employée a été informée de son congédiement et celui où le relevé d'emploi révisé lui a été délivré. En l'absence d'une explication suffisante, la Commission ne peut que spéculer sur les raisons de ce changement. Quoi qu'il en soit, au moment du congédiement, l'employeur connaissait les allégations de vol et demeurait disposé à verser le salaire tenant lieu de préavis et à remettre un relevé d'emploi dans le même sens. La Commission était d'avis que l'employeur devait être tenu responsable de cette position. En conséquence, l'ordonnance rendue par la Division des normes d'emploi a été confirmée.

**GJO Ltd., faisant affaire sous la raison sociale Canadian Homestead - et - Lesley Ann Baker**

Cas n° 676/06/ESC

Le 2 mars 2007 et le 29 juin 2007

**EMPLOYÉE – SALAIRE – Rémunération des commissions - L'employée avait conclu une seule vente, composée de six annonces – L'employeur attendait toujours le paiement du client pour la publication des annonces – La Commission a conclu que l'employée avait le droit de percevoir la commission et les indemnités de congés annuels s'y rattachant sur toutes les sommes recouvrées par l'employeur pour des annonces publicitaires vendues – De plus, l'entente entre les parties prévoyait que la commission serait versée à la publication des annonces – Ordonnance importante.**

**Ordonnance préliminaire :** Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'employeur de payer en salaires 4 525,92 \$ à l'employée. L'employeur contestait le paiement.

**Décision :** La Commission a rendu une décision préliminaire selon laquelle l'employée avait le droit de percevoir une commission au taux convenu de 25 % sur toutes les sommes recouvrées par l'employeur pour des annonces publicitaires vendues par l'employée. Celle-ci avait le droit de toucher des indemnités de congés annuels pour toutes les commissions qui lui étaient dues, au taux de 4 %. Pendant la période en question, l'employée avait conclu une seule vente, composée de six annonces. L'employeur attendait



toujours le paiement par le client de la publication des annonces. L'employeur devait faire savoir à la Commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin 2007, si les annonces avaient été publiées, s'il avait perçu les sommes dues par le client et si les commissions et les indemnités de congés annuels dues à l'employée, calculées en fonction des sommes recouvrées du client par l'employeur, avaient été payées à l'employée.

**Ordonnance définitive :** Conformément à l'ordonnance préliminaire, l'employeur a déposé le 1<sup>er</sup> juin 2007 devant la Commission des documents indiquant que les annonces avaient été publiées, que les sommes dues par le client n'avaient pas été perçues par l'employeur et que les commissions et les indemnités de congés annuels dues à l'employée par l'employeur n'avaient pas été versées.

**Décision :** La Commission s'est dite convaincue que l'entente entre les parties prévoyait que la commission serait versée à la publication des annonces. Constatant que les annonces avaient été publiées, la Commission a conclu que l'employée avait le droit de percevoir le salaire, moins une avance de 100 \$ que l'employée a reconnu avoir touchée, et 4 395,92 \$ en indemnités de congés annuels.

## **RÉSUMÉ DES PRINCIPALES DÉCISIONS DE LA COMMISSION RENDUES EN VERTU DE LA LOI SUR LA SANTÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL**

### **Shaw Laboratories Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 314/07/WSH

Le 24 juillet 2007

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – Audiences –** Le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail a présenté une demande voulant que la Commission confirme les sanctions administratives imposées et rejette la demande d'appel sans audience orale – Conformément aux paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*, la Commission peut seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel – Ordonnance importante.

L'employeur a présenté une demande pour interjeter appel d'une décision du directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail en vertu de l'article 53.1 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* concernant l'imposition de cinq sanctions administratives pour le non-respect de cinq ordres d'amélioration émis en vertu de la *Loi*. Selon le directeur, la Commission devait confirmer les sanctions administratives et rejeter l'appel sans qu'une audience soit nécessaire.

**Décision :** En vertu des paragraphes 53.1(8) et 53.1(9) de la *Loi*, la Commission pouvait seulement exercer sa compétence après l'audition d'un appel. Après avoir étudié les documents déposés et les preuves et arguments présentés à l'audience, la Commission a jugé que l'employeur n'avait pas observé les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission s'est dite convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les cinq sanctions administratives et a rejeté la demande d'appel.

### **Sherbeth Enterprises Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 497/07/WSH

Le 28 janvier 2008

**PRATIQUE ET PROCÉDURE – RESPECT DES DÉLAIS –** L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives sept jours après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail* – La Commission n'a pas le pouvoir inhérent ou implicite de prolonger le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel – La Commission n'avait pas compétence et l'appel a été rejeté – Ordonnance importante.

Le 5 juillet 2007, des avis de sanctions administratives ont été signifiés à l'employeur pour le non-respect de sept ordres d'amélioration. Les avis avaient été signifiés à personne à l'employeur le 29 septembre 2007. Le 22 octobre 2007, l'employeur a interjeté appel auprès de la Commission en vertu de l'article 53.1 de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le directeur a soulevé la question

préliminaire du respect des délais, en alléguant que l'appel avait été déposé hors délai et devait être rejeté pour ce seul motif.

**Décision :** Conformément au paragraphe 53.1(7) de la *Loi*, un appel devant la Commission doit être interjeté dans les 14 jours suivant la signification de l'avis. Ce délai de 14 jours à compter du 29 septembre 2007 expirait le 13 octobre 2007. Étant donné que le 13 octobre 2007 était un samedi, en application du paragraphe 24(2) de la *Loi d'interprétation*, le délai de dépôt d'un appel aurait été prolongé au lundi 15 octobre 2007. Ce n'est que le 22 octobre 2007 que l'employeur a interjeté appel devant la Commission, soit après l'expiration du délai prévu au paragraphe 53.1(7) de la *Loi*. Le délai indiqué au paragraphe 53.1(7) de la *Loi* est obligatoire et la Commission a été convaincue que le non-respect de cette disposition touche la compétence conférée à la Commission d'entendre tout appel interjeté. La Commission n'a aucun pouvoir inhérent ou implicite de prolonger le délai de 14 jours prévu pour interjeter appel en vertu du paragraphe 53.1(7) de la *Loi*. Tout pouvoir de prolonger un délai d'appel doit être expressément conféré à un tribunal administratif, comme l'a fait l'Assemblée législative au paragraphe 39(2) de la *Loi* en autorisant spécifiquement la Commission à prolonger le délai d'appel de 14 jours dans les termes suivants : « ...ou dans le délai supplémentaire que la Commission peut accorder ». Le paragraphe 53.1(7) de la *Loi* ne comporte aucune mention de ce genre. En conséquence, la Commission a été convaincue que l'appel de l'employeur était hors délai et que la Commission n'avait pas compétence pour entendre l'appel. En conséquence, l'appel de l'employeur a été rejeté.

**Protech Scale Ltd. - et - le directeur de la Division de la sécurité et de l'hygiène du travail**

Cas n° 382/07/WSH

Le 13 février 2008

**COMPÉTENCE – PRATIQUE ET PROCÉDURE – L'employeur a interjeté appel des avis de sanctions administratives, mais n'avait pas interjeté appel des ordres d'amélioration – La compétence de la Commission se limite à déterminer si l'employeur a respecté un ordre d'amélioration – La compétence de modifier un ordre d'amélioration n'est conférée que lorsque l'ordre d'amélioration même a fait l'objet d'un appel – En vertu du paragraphe 53.1(9) la Commission doit accepter l'ordre d'amélioration tel qu'il a été rendu – L'appel a été rejeté du fait que l'employeur n'avait pas respecté les ordres d'amélioration et que les sanctions avaient été imposées conformément à la réglementation – Ordonnance importante.**

Le 20 juin 2007, cinq avis de sanctions administratives ont été signifiés à l'employeur pour le non-respect de cinq ordres d'amélioration émis en vertu de la *Loi sur la sécurité et l'hygiène du travail*. Le 9 juillet 2007, l'employeur a en vertu de l'article 53.1 de la *Loi* interjeté appel de la décision de signifier les avis.

**Décision :** L'employeur n'a pas interjeté appel des ordres d'amélioration à l'époque de leur signification et le délai accordé pour interjeter appel des ordres en vertu du paragraphe 39(2) de la *Loi* avait expiré. En conséquence, la condition prévue au paragraphe 53.1(3) de la *Loi* pour la signification d'un avis de sanction administrative était satisfaite. En vertu de l'article 53.1 de la *Loi*, la compétence de la Commission se limite à déterminer si un ordre d'amélioration a été observé par un demandeur, car la Commission peut uniquement confirmer ou révoquer la sanction administrative. La Commission n'avait pas la compétence pour évaluer le bien-fondé ou le caractère raisonnable d'un ordre d'amélioration en vue de modifier cet ordre, car la compétence de modifier un tel ordre est seulement conférée à la Commission en vertu du paragraphe 39(6) de la *Loi*, lorsque l'ordre d'amélioration même a fait l'objet d'un appel en première instance. En vertu du paragraphe 53.1(9), la Commission doit accepter l'ordre d'amélioration tel qu'il a été rendu. L'employeur n'avait pas établi qu'il avait respecté un ou plusieurs des cinq ordres d'amélioration. En conséquence, la Commission s'est dite convaincue que l'employeur avait omis d'observer les cinq ordres d'amélioration auxquels se rattachaient les sanctions administratives. La Commission a par ailleurs été convaincue que les sanctions imposées avaient été prises conformément au *Règlement sur les sanctions administratives* (62/2003). En conséquence, la Commission a confirmé les cinq sanctions administratives et a rejeté l'appel de l'employeur.

## RESUME DES PRINCIPALES DECISIONS JUDICIAIRES

### Nygard International Partnership Associates - et - Sharon Michalowski

Cour suprême du Canada

Cas n° 735/03/ESC de la Commission du travail du Manitoba

N° 31751

Entendu par les juges Binnie, Deschamps et Abella

Décision rendue le 19 avril 2007

La requête en autorisation d'appel du jugement de la Cour d'appel du Manitoba a été rejetée avec dépens.

### Rodney Allan Shier, à titre d'administrateur de Bisset Gold Mining Company, et le directeur de la Division des normes d'emploi

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 414/02/PWA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06312

Entendu par le juge Steel

Décision rendue le 25 mai 2007

Le 15 décembre 1997, les administrateurs de la mine ont décidé de mettre fin à son exploitation. M. Shier a remis par écrit à l'avocat de la société sa démission de ses fonctions d'administrateur à 21 h 26. À 22 h, le directeur local a reçu l'ordre de faire le nécessaire pour fermer la mine. Le directeur a rassemblé ses cadres supérieurs et a décidé pour des raisons de sécurité que les mineurs au travail seraient avertis de la fermeture à la fin de leur quart, à 3 h 30. À 22 h 45, la démission de M. Shier a été reçue au siège social de l'entreprise et a ainsi pris effet. Le directeur de la Division des normes d'emploi a ordonné à l'administrateur de payer 3 343 915,51 \$ en salaires tenant lieu de préavis. M. Shier a contesté l'ordre, qui a été renvoyé devant la Commission. Celle-ci a décidé que M. Shier avait remis sa démission avant le licenciement, qu'il n'occupait pas les fonctions d'administrateur au moment du licenciement et qu'il n'était donc pas responsable des indemnités de licenciement. Le directeur de la Division des normes d'emploi a déposé une requête en autorisation d'appel afin de trouver réponse à trois questions.

**Décision :** Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait commis une erreur de droit en concluant que M. Shier n'était pas responsable des indemnités de licenciement des cadres supérieurs qui avaient été informés de leur licenciement avant la démission de M. Shier. Selon le directeur, la démission de M. Shier n'avait pas été reçue au siège social de l'entreprise avant l'appel passé au directeur local de la mine, et que cet appel avait dans les faits servi d'avis de licenciement. Le directeur affirmait par ailleurs que l'omission de la Commission de tenir compte du témoignage des autres cadres supérieurs en plus de celui du directeur local révélait qu'elle avait omis d'examiner l'argument ou de tenir compte d'un élément de preuve pertinent. La Cour a fait savoir que la Commission n'était pas tenue de mentionner chacun des éléments de preuve présentés. Le fait de ne pas avoir mentionné les témoignages de certains témoins ne signifie pas nécessairement qu'ils n'avaient pas été pris en compte. Le moment exact de la démission était un élément crucial, ce dont les membres de la Commission étaient tout à fait conscients. À l'évidence, ils ont conclu que le directeur local avait reçu l'ordre de fermer la mine en bonne et due forme et que le moment de la fermeture avait été laissé à son appréciation. Le fait de déterminer si une conversation téléphonique entre les administrateurs et le directeur local de la mine constituait réellement un licenciement des cadres supérieurs ou simplement l'ordre de prendre une mesure ultérieure, à un moment laissé à l'appréciation du directeur local de la mine, était une question de fait ou, au mieux, une question mixte de fait et de droit. Le paragraphe 16(1) de la *Loi sur le paiement des salaires* ne prévoit l'autorisation de la procédure d'appel que pour des questions de droit ou de compétence. La Cour a refusé cette autorisation pour ce motif.

Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait erré en droit dans son interprétation de l'article 40 de la *Loi sur les normes d'emploi* en raison de sa conclusion selon laquelle, compte tenu du libellé du paragraphe 40(1), la responsabilité de l'administrateur en vertu de la *Loi* n'était rendue effective que par le licenciement et n'était pas liée à l'intention de licencier. Les motifs de la Commission reposent sur une comparaison entre le libellé du paragraphe 40(1) de la *Loi sur les normes d'emploi* de 1997 et celui du paragraphe 57(1) du *Code des normes d'emploi*. Cela aurait été une

question de droit justifiant l'autorisation d'interjeter appel. Toutefois, non seulement le demandeur doit démontrer qu'il existe une véritable question de droit ou de compétence en cause, mais cette question doit être suffisamment importante pour mériter l'attention de la Cour. Le fait que cette affaire n'avait pas valeur de précédent avait une importance essentielle. Étant donné que huit ans s'étaient écoulés depuis l'ajout des termes « intention de licenciement » dans la loi, il était difficile de croire qu'il existait un grand nombre d'affaires qui demeureraient assujetties à l'ancien texte. De plus, en vertu des modifications apportées au Code le 30 avril 2007, les administrateurs ne sont plus responsables des indemnités de licenciement. Les questions soulevées dans tout litige sont toujours importantes pour les parties concernées, quelle que soit la somme en jeu, mais l'importance pour les parties à un litige n'est pas en soi suffisante pour attirer l'attention et les ressources de la Cour. La question de droit soulevée ici n'était pas suffisamment importante pour accorder l'autorisation d'interjeter appel, et celle-ci a donc été refusée pour ce motif.

Le directeur de la Division des normes d'emploi soutenait que la Commission avait commis une erreur de droit et de compétence en omettant d'exercer la compétence qui lui était conférée de déterminer si M. Shier était toujours un administrateur au moment du licenciement des employés, même s'il avait démissionné de ses fonctions d'administrateur. Le directeur se fondait sur une lettre envoyée par M. Shier au ministre du Travail le 16 décembre 1997, qu'il avait signée en qualité de « vice-président et directeur des finances » de l'entreprise, et indiquait que c'était là la preuve que M. Shier avait de fait agi comme administrateur après que sa démission eût pris effet. Les motifs de la décision de la Commission ne renfermaient aucune mention précise de cet argument ni de la lettre en question. La Commission a néanmoins fait la précision suivante : « nous avons examiné la jurisprudence qui nous a été présentée ainsi que les observations soumises par les avocats sur la jurisprudence ». Les observations écrites présentées par le directeur à la Commission renfermaient une argumentation détaillée selon laquelle les administrateurs étaient responsables des indemnités de licenciement du fait de leur conduite et malgré leurs démissions. En se fondant sur ces points, on peut affirmer que la Commission a étudié et rejeté l'argumentation du directeur selon laquelle M. Shier avait de fait agi en qualité d'administrateur au moment des démissions. Le fait que la Commission n'a pas mentionné précisément cet argument dans ses motifs ne constitue pas une omission d'exercer sa compétence. Plus important encore, la Cour a estimé qu'il s'agissait là d'une question mixte de fait et de droit. Même si c'était là une question de droit, il doit exister un argument bien fondé pour accorder l'autorisation d'interjeter appel. Le seul élément de preuve sur lequel on pourrait s'appuyer pour conclure que M. Shier était responsable du paiement des indemnités de licenciement en qualité d'administrateur de fait était la lettre envoyée au ministre du Travail, que M. Shier avait clairement signée en tant que dirigeant de l'entreprise. La Cour n'a pas accepté l'argument du directeur selon lequel la phrase d'introduction (« C'est avec un profond regret que nous vous informons de notre décision... ») établissait l'existence d'une conduite équivalant à celle d'un administrateur de fait. La preuve de la conduite se fondait sur ce qui équivalait aux fonctions d'un administrateur et d'un dirigeant. Ce motif n'avait pas de fondement et l'autorisation d'interjeter appel a été refusée. En conséquence, la requête en autorisation d'appel relativement aux trois questions a été rejetée.

**Wescan Electrical – et – Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 2085 – et – Devin Davis**

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 342/04/LRA et 499/04/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06532

Entendu par les juges Scott, Freedman et Joyal

Décision rendue le 28 juin 2007

L'employé a déposé une plainte contre le syndicat en vertu de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail*, soutenant que le syndicat avait commis une pratique déloyale de travail en omettant de l'aider dans sa demande contre une compagnie d'assurance fournissant des prestations d'invalidité. Le syndicat ne l'a pas aidé du fait que la détermination de l'admissibilité aux prestations était de la compétence de la compagnie d'assurance et qu'il n'avait aucun contrôle dans ce domaine. La Commission a rejeté la demande, car elle n'était pas convaincue que l'objet de la plainte contre le syndicat était lié à la représentation par ce dernier des droits du demandeur prévus dans une convention collective, telle qu'elle est prévue dans l'article 20 de la *Loi*. L'employé a interjeté appel de la décision de la Commission devant la Cour du Banc de la Reine en soutenant que la Commission avait commis une erreur en niant sa compétence. Le juge des requêtes a rejeté cet argument en indiquant que la Commission avait étudié



la cause et avait conclu qu'elle ne constituait pas une pratique déloyale de travail et qu'elle ne relevait pas de l'article 20 de la *Loi*. Le juge a mentionné que la Commission avait droit à une certaine déférence. La norme de contrôle qu'il a appliquée était celle de la décision manifestement raisonnable. L'employé a interjeté appel de la décision de la Cour du Banc de la Reine en soutenant que le juge avait tort et que la décision de la Commission était erronée. Il a indiqué qu'il avait droit à la prestation d'invalidité en vertu de la convention collective et que la Commission avait simplement refusé d'étudier sa plainte, ce qui consistait en effet à nier sa compétence.

**Décision:** Étant donné que cette affaire touchait une allégation de pratique déloyale de travail par un syndicat, la norme de contrôle applicable par un juge à la décision de la Commission était celle de la décision manifestement déraisonnable. Le juge des requêtes a choisi et appliqué la norme adéquate. Malgré cela, l'employé soutenait que la Commission avait refusé d'exercer sa compétence et que, dans un tel cas, une norme de la décision correcte s'appliquait. La décision de la Commission établissait suffisamment clairement que la Commission avait exercé sa compétence et ne l'avait pas niée. Le juge des requêtes a également conclu que la décision de la Commission n'était pas manifestement déraisonnable. Il n'a pas commis d'erreur en rendant sa décision. L'appel a été rejeté.

**Wescan Electrical – et – Fraternité internationale des ouvriers en électricité (FIOE), section locale 2085 – et – Devin Davis**

Cour d'appel du Manitoba

Cas n° 342/04/LRA et 499/04/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° AI 06-30-06532

Entendu par les juges Scott, Freedman et MacInnes

Décision rendue le 17 octobre 2007

L'employé a présenté une requête en vue d'obtenir de la Cour une ordonnance de réexamen de sa décision rendue le 28 juin 2007, dans laquelle la Cour rejetait l'appel de l'employé à l'égard du jugement de la Cour du Banc de la Reine rendu le 11 octobre 2006. Les moyens d'appel étaient que la Commission avait refusé d'exercer la compétence qui lui était imposée par la *Loi sur les relations du travail* et que la norme de contrôle judiciaire applicable par le tribunal était celle de la décision raisonnable.

**Décision:** La Cour a décidé que le juge des requêtes avait eu raison de conclure que la Commission n'avait pas nié sa compétence, mais l'avait au contraire exercé, et a jugé que la plainte ne relevait pas de l'article 20 de la *Loi sur les relations du travail* et que, de ce fait, le syndicat n'avait pas commis de pratique déloyale de travail. Par ailleurs, la Cour a décidé que le juge avait eu raison de conclure que la norme de contrôle applicable était celle de la décision manifestement déraisonnable (et non celle de la décision raisonnable, comme l'affirmait l'employé). Une requête en nouvelle audition d'un appel ne devrait être accueillie que dans des circonstances exceptionnelles. Le critère préliminaire pour accueillir une telle requête est le fait qu'une erreur manifeste apparaisse aux raisons présentées ou qu'un argument n'ait pas été soulevé à l'audience de l'appel et découle ensuite du jugement rendu et que cet argument ne pouvait pas avoir été raisonnablement prévu et traité à l'audience initiale. Après étude de la requête de l'employé, le critère préliminaire n'avait pas été rempli. Les documents déposés par l'employé relativement à cet appel montrent clairement qu'il avait choisi ses motifs d'appel et les avait défendus devant la Cour. Dans ses motifs du jugement présentés le 28 juin 2007, la Cour a décidé que le juge des requêtes avait eu raison de prendre sa décision et a rejeté l'appel. L'employé ne cherchait pas obtenir un nouvel examen, mais un deuxième appel s'appuyant sur des motifs différents de ceux qu'il avait choisis de soulever ou de défendre la première fois. Sa requête n'était pas fondée et il n'y avait aucune raison d'accorder la mesure de redressement demandée. La requête a donc été rejetée.

**Hôpital général de Saint-Boniface – et – Manitoba Nurses' Union, section locale 5**

Cour du Banc de la Reine du Manitoba

Cas n° 536/06/LRA et 725/06/LRA de la Commission du travail du Manitoba

Dossier n° CI 07-01-50847

Entendu par le juge Keyser

Décision rendue le 10 janvier 2008

Le syndicat a déposé une demande pour pratique déloyale de travail après que l'employeur eût fait savoir que les postes en soins infirmiers seraient désignés bilingues. La Commission a ordonné le renvoi de la



question à l'arbitrage. Le syndicat a déposé une demande de contrôle judiciaire relativement à la décision de la Commission en soutenant que la question consistant à déterminer si l'exigence en matière de bilinguisme était une condition d'emploi pouvait seulement être tranchée par la Commission et non par un arbitre. Si la Commission déterminait qu'il s'agissait d'une condition d'emploi, cela signifierait qu'une pratique déloyale de travail avait été commise et toute mesure de redressement pourrait seulement être accordée par la Commission.

**Décision:** Même si les tribunaux du Manitoba ont souscrit à l'application de la norme de la décision manifestement déraisonnable aux décisions liées à l'interprétation et l'application de conventions collectives par la Commission, il semble exister peu de distinction pratique entre les normes de décision raisonnable simpliciter et de décision manifestement déraisonnable. Dans la décision rendue dans *Conseil des Canadiens avec déficiences*, la Cour suprême semble avoir relégué la norme de la décision manifestement déraisonnable aux « archives de l'histoire judiciaire ». Dans la mesure où les questions soulevées dans cet appel touchent des points qui n'étaient pas de pures questions de droit ou de compétence, la norme de décision raisonnable simpliciter s'appliquerait telle qu'elle a été adoptée par la Cour suprême. Même si la requête était formulée comme une contestation de la compétence, il est plus exact d'y voir une contestation de la manière dont la Commission a interprété et appliqué sa loi habilitante et la convention collective. Une interprétation par un tribunal spécialisé de sa loi habilitante commande la déférence. En renvoyant la question à l'arbitrage, la Commission a implicitement établi que l'exigence en matière de bilinguisme appliquée à certains postes pouvait être considérée comme une qualification, dont le caractère raisonnable devrait être déterminé par un arbitre. En outre, la Commission a décidé que l'ordonnance demandée par le syndicat entraînerait une modification de la convention collective. Considérée dans son ensemble, la décision de la Commission de renvoyer la question à l'arbitrage était soutenue par une analyse raisonnable. Les motifs exposés dans les ordonnances qu'elle a rendues illustraient un raisonnement montrant qu'elle avait compris son cadre de compétence. Les motifs démontraient que la Commission avait étudié et énoncé avec soin ce qui l'incitait à renvoyer la question à l'arbitrage. Elle avait le droit de procéder ainsi. La demande de contrôle judiciaire a donc été rejetée.

TABLEAU 1

Statistiques sur l'application de la *Loi sur les relations du travail* par la Commission du travail du Manitoba(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

	Règlement des cas								Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
	Cas reportés	Cas déposés	Total	Acceptés	Rejetés	Retirés	Aucune suite donnée	Révision refusée		
Demande d'accréditation	13	63	76	37	3	22	0	0	62	14
Demande de révocation	1	10	11	6	2	1	0	0	9	2
Demande de certificat modifié	4	20	24	20	0	0	0	0	20	4
Demande pour pratique déloyale de travail	14	40	54	1	13	25	0	0	39	15
Demande de décision de la Commission	45	12	57	21	0	11	1	0	33	24
Demande de révision et réexamen	8	12	20	0	17	0	0	0	17	3
Demande pour les droits du successeur	2	80	82	9	0	0	0	0	9	73
Demande de résiliation des droits de négoc.	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 10(1)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Demande en vertu du paragraphe 10(3) <sup>2</sup>	1	2	3	3	0	0	0	0	3	0
Demande en vertu de l'article 20 <sup>3</sup>	11	14	25	1	10	1	1	0	13	12
Demande en vertu du paragraphe 21(2) <sup>4</sup>	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1
Demande en vertu de l'article 22 <sup>5</sup>	0	2	2	0	0	1	0	0	1	1
Demande en vertu de l'article 58.1 <sup>6</sup>	1	0	1	0	0	0	1	0	1	0
Demande en vertu des articles 69 et 70 <sup>7</sup>	1	1	2	0	2	0	0	0	2	0
Demande en vertu du paragraphe 76(3) <sup>8</sup>	1	12	13	11	0	1	0	0	12	1
Demande en vertu du paragraphe 87(1) <sup>9</sup>	1	6	7	3	0	4	0	0	7	0
Demande en vertu du paragraphe 87.1(1) <sup>10</sup>	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0
Demande en vertu du paragraphe 115(5) <sup>11</sup>	0	13	13	5	0	6	0	0	11	2
Demande en vertu du paragr. 130(10.1) <sup>12</sup>	0	5	5	5	0	0	0	0	5	0
Demande en vertu de l'article 132.1 <sup>13</sup>	1	1	2	1	1	0	0	0	2	0
Renvoi à l'arbitrage accéléré <sup>**</sup>	16	87	103	-	-	-	-	-	89	14
<b>Totaux</b>	<b>122</b>	<b>381</b>	<b>503</b>	<b>125</b>	<b>48</b>	<b>72</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>337</b>	<b>166</b>

1 Quand une demande d'accréditation est déposée auprès de la Commission, on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de la Commission tant que la demande n'est pas réglée.

2 Dans les 90 jours suivant l'accréditation d'un syndicat comme agent négociateur, les grèves et les lock-out sont interdits et on ne peut changer les conditions d'emploi sans le consentement de l'agent négociateur. Cette période peut être prolongée de jusqu'à 90 jours en vertu de ce paragraphe.

3 Devoir de juste représentation

4 Permis accordé au syndicat pour se rendre sur un bien-fonds de l'employeur

5 Ententes permettant l'accès

6 Entreprise assujettie aux lois provinciales et liée par convention collective

7 Plainte portant sur le vote de ratification

8 Opposant religieux

9 Première convention collective

10 Convention subséquente à la première convention collective

11 Demande à la Commission visant la nomination d'arbitres

12 Prolongation du délai de demande de décision accélérée

13 Divulgaration de renseignements par les syndicats

\*\* Voir le tableau 3

TABLEAU 2

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES VOTES DE REPRÉSENTATION**  
(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

TYPE DE DEMANDE AVEC SCRUTIN	Nombre de scrutins tenus	Nombre d'employés concernés	Demandes ACCORDÉES après scrutin	Demandes REJETÉES après scrutin	Demandes retirées après scrutin	Issue à venir	Scrutin pas encore comptabilisé
Accréditation	17	188	9	1	0	1	6
Révocation	4	64	3	1	0	0	0
Décision de la Commission	3*	725	2	0	0	0	0

\* Deux scrutins ont été tenus pour un même cas.

TABLEAU 3

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES RELATIONS DU TRAVAIL EN CE QUI CONCERNE LES RENVOIS EN ARBITRAGE  
ACCÉLÉRÉ**

(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de renvois déposés	TOTAL	Nombre de médiateurs nommés	Règlement des cas					Nombre cas réglés	Nombre de cas en instance
				Réglés par médiation	Réglés par les parties	Réglés par arbitrage	Révision refusée	Retirés		
16	87	103	44	24	26	9	1	29	89	5

TABLEAU 4

**STATISTIQUES SUR LES DEMANDES D'EXEMPTION CONCERNANT LA DURÉE DU TRAVAIL EN VERTU DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**

(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 30 avril 2007)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
14	54	68	68	0	0	68	0

Remarque : Le tableau ci-dessus se rattache aux demandes déposées pendant un mois. Les modifications au *Code des normes d'emploi* qui sont entrées en vigueur le 30 avril 2007 se sont traduites par le transfert de la responsabilité du traitement des demandes relatives à la durée du travail de la Commission à la Division des normes d'emploi.

TABLEAU 5

**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LE PAIEMENT DES SALAIRES**

(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	1	0	0	1	0

**TABEAU 6**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DU CODE DES NORMES D'EMPLOI**  
(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
30	52	82	38	16	1	55	27

**TABEAU 7**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LA SÉCURITÉ ET L'HYGIÈNE DU TRAVAIL PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
**EN CE QUI CONCERNE LES DEMANDES D'APPEL À L'ÉGARD D'UN ORDRE DU DIRECTEUR**  
(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Décisions ou ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	10	11	3	3	6	5

**TABEAU 8**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES SERVICES ESSENTIELS PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
0	0	0	0	0	0	0	0

**TABEAU 9**  
**STATISTIQUES SUR L'APPLICATION DE LA LOI ÉLECTORALE PAR LA COMMISSION DU TRAVAIL DU MANITOBA**  
(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Nombre de cas reportés	Nombre de demandes déposées	TOTAL	Ordonnances de la Commission	Demandes retirées	Cas où le demandeur n'a pas donné suite	Nombre de cas réglés	Nombre de cas en instance
1	0	1	0	1	0	1	0

TABLEAU 10

## RÉVISION DES CAS SOUMIS EN VERTU DES DISPOSITIONS LÉGISLATIVES RÉGISSANT UNE PREMIÈRE CONVENTION COLLECTIVE

(du 1<sup>er</sup> avril 2007 au 31 mars 2008)

Syndicat	Employeur	Date de la demande	Issue de la demande	Situation au 31 mars
<b>Demande reportée de l'exercice précédent</b>				
Syndicat des infirmières du Manitoba	Lions Personal Care Centre (LHC Personal Care Home)	14 mars 2007	Demande retirée	
<b>Nouvelles demandes déposées dans l'exercice courant</b>				
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Shoppers Drug Mart (5320933 Manitoba T/A)	24 avril 2007	Demande retirée	
General Teamsters, section locale 979	Peterson Investment Group Peterson Operations Management Portage Place Shopping Centre	26 avril 2007	• Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 24 juin 2008
Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce, section locale 832	Holiday Inn Hotel And Suites Downtown Winnipeg (Winnipeg Downtown Enterprises Ltd. T/A)	11 mai 2007	Demande retirée	
International Union of Operating Engineers, section locale 987	Shelter Canadian Properties	27 juillet 2007	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 26 septembre 2008
Syndicat des infirmières du Manitoba, section locale 138	Nisichawayasihk Personal Care Home	20 septembre 2007	Première conv. collective imposée par la Commission	Expire le 3 janvier 2008
General Teamsters, section locale 979	Viscount Gort Motor Hotel	6 décembre 2007	Demande retirée	



